

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix - Travail – Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE 1

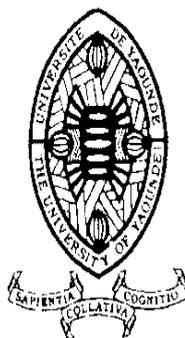
BP : 337 Yaoundé

CENTRE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN SCIENCES
EDUCATIVES ET INGENIERIE EDUCATIVE

UNITE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN SCIENCES
EDUCATIVES ET INGENIERIE EDUCATIVE
MANAGEMENT DE L'EDUCATION

FACULTE DES SCIENCES DE
L'EDUCATION

DEPARTEMENT DE CURRICULA ET
EVALUATION



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace - Work – Fatherland

UNIVERSITY OF YAOUNDE 1

Po Box: 337 Yaoundé

POST GRADUATE SCHOOL FOR
HUMAN, SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES

DOCTORAL UNIT OF RESEARCH AND
TRAINING IN SOCIAL SCIENCE OF
EDUCATION AND EDUCATIONAL
ENGINEERING

FACULTY OF EDUCATION

DEPARTMENT OF CURRICULUM AND
EVALUATION

**PROFESSIONNALISATION DE L'ENSEIGNEMENT ET
NIVEAU DU CHOMAGE DES JEUNES AU CAMEROUN : UNE
ANALYSE A PARTIR DU PARCOURS DES DIPLOMÉS DE LA
FILIÈRE GÉOGRAPHIE DE L'UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ 1**

*Mémoire présenté et soutenu le 9 Janvier 2023 en vue de l'obtention du Diplôme de Master
en Sciences de l'Education.*

Option : Management de l'Education

Spécialité : Concepteur et évaluateur de projets éducatifs

Par

NDI Marcel Olivier

20V3259

Licence en Géographie

Université de Yaoundé 1



Jury

Qualité	Noms et Grade	Universités
Président	BELINGA BESSALA Simon, Pr.	ENS
Superviseur	MAINGARI Daouda, Pr.	UY1
Examineur	NDJONMBOG Joseph Roger, CC	UY1

DÉDICACE

À ADA ELEMVA Christiane Jeanne, mon épouse

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier Monsieur MAINGARI Daouda, Chef de Département de Management de l'Education à la Faculté des Sciences de l'Education (FSE) de l'Université de Yaoundé 1. Merci pour son l'encadrement de ce mémoire, pour ses bons conseils, pour sa prompte réactivité et pour sa compréhension durant ce cycle de vie. Sa confiance m'a fait poursuivre les travaux et atteindre mes objectifs.

Je remercie également mes enseignants du Département de Management de l'Education (MED) de la Faculté des Sciences de l'Education (FSE) de l'Université de Yaoundé 1, qui n'ont ménagé aucun effort pour insuffler en chacun de nous le goût de la recherche scientifique.

Je remercie mon ancien enseignant, Monsieur NDOCK NDOCK Gaston, enseignant à l'École Normale Supérieure (ENS) de l'Université de Yaoundé 1. Merci pour toute cette documentation fournie.

Je remercie tous mes camarades de promotion avec lesquels j'ai eu des échanges fructueux. Je remercie aussi Madame KOMBANG AMPANG Sandrine, mon ancienne camarade en Géographie à la FALSH de l'Université de Yaoundé 1. Merci pour sa fructueuse collaboration. Je remercie tous les répondants à mes questionnaires d'enquête et les participants aux entretiens que j'ai rencontrés. Ils m'ont accordé de leur temps et m'ont communiqué des informations précieuses. J'ai obtenu d'eux d'importantes orientations pour ma recherche. Sans eux, mon mémoire de Master n'aurait pu être écrit. Merci.

Merci également à ma famille, notamment ma grand-mère, BEYALA OWONA Angèle, aujourd'hui ramenée en terre, mon père BIKONO Jean Olivier et ma mère OWONA Berthe pour toute cette éducation reçue.

Je dis aussi merci à ma belle-mère, MEBA ELEMVA Elisabeth Thérèse pour ses encouragements et sa générosité.

Merci à mes enfants, Etienne Johann, Samuel Désiré, Ange-Galia, Elisabeth Kimberly et Jean Pierre Alistair. Merci pour vos sacrifices. Nous avons appris, ensemble, les notions de persévérance et de satisfaction par l'effort.

Enfin, du coin de l'œil, je remercie mon mentor, Monsieur KINGUE Paul Eric, trop tôt arraché à la vie. Merci pour son inspiration.

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

- CAD** : Cadre d'Action de Dakar (Forum mondial sur l'éducation de 2000)
- CEFI** : Centre d'Excellence de la Formation Initiale de l'Université de Yaoundé 1
- CEMAC** : Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale
- CEV** : Curricula et Evaluation
- CM** : Cours Magistral
- CRFD** : Centre de Recherche et de Formation Doctorale
- CTD** : Collectivités Territoriales Décentralisées
- CVUC** : Communes et Villes Unies du Cameroun
- DEUG** : Diplôme d'Etude Universitaire Généralisée
- DSCE** : Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi
- DSSEF** : Document de Stratégie du Secteur de l'Education et la Formation
- ENS** : Ecole Normale Supérieure
- ENSP** : Ecole Nationale Supérieur Polytechnique de Yaoundé
- EPT** : Education Pour Tous
- FALSH** : Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines
- FSE** : Faculté des Sciences de l'Education
- IPE-UNESCO** : Institut International de Planification de l'Education de l'UNESCO
- INC** : Institut Nationale de la Cartographie
- IUT-BOIS** : Institut Universitaire de Technologie du Bois
- LMD** : Licence – Master – Doctorat
- MINEDUB** : Ministère de l'Education de Base
- MINEPAT** : Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire
- MINESEC** : Ministère des Enseignement Secondaire
- MINFOPRA** : Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative
- MINJEC** : Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique
- MINESUP** : Ministère de l'Enseignement Supérieur
- ODD4** : Objectifs du Développement Durable
- OIT** : Organisation Internationale du Travail
- OMD** : Objectifs du Millénaire pour le Développement
- OMDES** : Observatoire des Métiers de l'Enseignement Supérieur
- PAJER-U** : Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine

PANEJ : Plan d'Action Nationale pour l'Emploi des Jeunes

PhD : Doctor of Philosophy

PIAASI : Projet Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel

PIFMAS : Projet d'Insertion Socioéconomique des Jeunes par la Création des Micro-Entreprises de Fabrication des Matériels de Sport

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

PPTE : Pays Pauvres Très Endettés

SIG : Système d'Information Géographique

SND30 : Stratégie Nationale de Développement 2020-2030

TD : Travaux Dirigés

TDR : Termes de Références

TP : Travaux Pratiques

TPE : Travaux Personnels de l'Etudiant

UFRD : Unité de Formation et de Recherche Doctorale

UNESCO : United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Caractéristiques de la professionnalisation de la formation	24
Tableau 2: Catégorie sociale de l'enquête	64
Tableau 3: Effectifs des diplômes décernés en géographie de 2016 à 2019.....	68
Tableau 4: Valeur de t_p associées aux intervalles de confiance	70
Tableau 5: Echantillons par année et par diplôme décerné	71
Tableau 6: sous-groupes des institutions à enquêter	72
Tableau 7: Visite de collecte des données qualitatives	73
Tableau 8: cadre opératoire de la variable indépendante.....	76
Tableau 9: codification du questionnaire.....	79
Tableau 10: Partenariat Département de Géographie – milieu professionnel	83
Tableau 11: Application effective du système LMD	91
Tableau 12 : Application des textes relatifs à la professionnalisation de l'enseignement	102
Tableau 13: Facteurs du chômage des diplômés du parcours géographie en dépit des opportunités d'emploi sur le marché du travail.....	112
Tableau 14: Exercez-vous un métier de la géographie ? Si oui, lequel ?.....	123
Tableau 15: Après combien de temps avez-vous obtenu votre emploi dans le domaine de la Géographie après l'obtention de votre diplôme ?	124
Tableau 16 : Dites-nous comment votre diplôme en Géographie vous a-t-il permis de décrocher une opportunité d'emploi.....	125
Tableau 17 : Coefficients de corrélation (multiple R et standardisé R-deux)	131
Tableau 18: Vérification de P (Degré De Liberté).....	132
Tableau 19: Coefficient de corrélation Bêta (Degré d'impact de la VI sur VD).....	132
Tableau 20 : Coefficients de corrélation (multiple R et standardisé R-deux)	133
Tableau 21 : vérification de P (Degré de Liberté)	133
Tableau 22 : Coefficient de corrélation Bêta	134

RÉSUMÉ

La présente recherche intervient dans un contexte de changement de paradigme d'enseignement universitaire marqué par l'adoption du système LMD et la mise en valeur de la professionnalisation de l'enseignement. Elle soulève le problème de l'inadéquation emploi – formation qui est considérée comme l'une des causes du niveau du chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur. Des descentes de terrain et l'exploitation des travaux empiriques ont permis de formuler l'hypothèse selon laquelle « le Département de géographie de l'Université de Yaoundé 1 et le milieu professionnel ne travaillent pas en collaboration en vue de la conception des programmes de formation et l'encadrement des étudiants : c'est ce qui justifierait, en partie, l'inadéquation emploi – formation et le chômage des jeunes diplômés en géographie ». A l'aide d'une enquête mixte (quantitative et qualitative), certains critères d'enquête et la méthode boule de neige, nous avons pu collecter et analyser les données sur un échantillon représentatif de 631 personnes. Il en est ressorti que, malgré la professionnalisation de l'enseignement, un diplômé en géographie ne dispose des compétences lui permettant d'intégrer le monde du travail. En appliquant le test de régression linéaire simple dans SPSS avec les données quantitatives, l'objectif spécifique de « *démontrer que les programmes de formation de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 sont inadaptés aux besoins du marché de l'emploi* », la variable indépendante impacte sur la variable dépendante à 0,38%, ce qui signifie qu'il y a une corrélation entre les deux variables. Pour ce qui est de l'objectif spécifique de démontrer que « *la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 n'entretient pas de partenariat avec les milieux professionnels : c'est ce qui justifie, en partie, le chômage des diplômés de cette filière* », la variable indépendante impacte sur la variable dépendante à 0,060%. Ce qui signifie qu'il y a une corrélation entre les deux variables. A l'aide des théories de la triple hélice, du capital humain et de la contingence, nous sommes arrivés aux mêmes résultats avec les données qualitatives. La conclusion qui se dégage de cette recherche est qu'il faut impliquer les professionnels des métiers liés à la géographie dans la formation universitaire professionnelle de cette filière, équiper le département de géographie des laboratoires et mettre en stage les étudiants à chaque niveau de formation. De même, l'introduction dans les curricula, des enseignements fondés sur le développement des compétences, pourrait avantageusement aider l'apprenant à s'auto employer après sa formation universitaire.

Mots clés : *Professionnalisation de l'enseignement, chômage des jeunes, université, diplômé en géographie, marché du travail.*

ABSTRACT

This research takes place in a context of paradigm shift in university education marked by the adoption of the LMD system and the enhancement of the professionalization of teaching. It raises the problem of the mismatch between employment and training, which is considered to be one of the causes of the level of unemployment among young graduates of higher education. Field surveys and the exploitation of empirical work have made it possible to formulate the hypothesis that « *the Department of Geography of the University of Yaoundé 1 and the professional environment do not work in collaboration for the design of training programs and the supervision of students: this is what would justify, in part, the mismatch between employment and training and the unemployment of young graduates in geography* ». Using a mixed survey (quantitative and qualitative), certain survey criteria and the snowball method, we were able to collect and analyze data on a representative sample of 631 people. It emerged that, despite the professionalization of education, a geography graduate does not have the skills to integrate the world of work. By applying the linear regression test in SPSS with quantitative data, the specific objective of «*to demonstrate that the training programs of the geography track of the University of Yaoundé 1 are unsuited to the needs of the labor market*», the independent variable impacts on the dependent variable at 0.38%, which means that there is a correlation between the two variables. As for the specific objective of demonstrating that "the geography track of the University of Yaoundé 1 does not maintain a partnership with professional circles: this is what justifies, in part, the unemployment of graduates of this sector", the independent variable impacts on the dependent variable at 0.060%. This means that there is a correlation between the two variables. Using the theories of the triple helix, human capital and contingency, we arrived at the same results with qualitative data. The conclusion that emerges from this research is that it is necessary to involve professionals in geography-related professions in the professional university training of this sector, to equip the geography department of laboratories and to put students on internship at each level of training. Similarly, the introduction into curricula of teaching based on skills development could advantageously help the learner to self-employ after his university training.

Keywords: *Professionalization of education, youth unemployment, university, geography graduate, labour market*

SOMMAIRE

DÉDICACE	i
REMERCIEMENTS	ii
Liste des abréviations, sigles et acronymes	iii
Liste des tableaux	v
RÉSUMÉ	vi
ABSTRACT	vii
SOMMAIRE	XI
INTRODUCTION:.....	1
PARTIE 1 : INSERTION THÉORIQUE ET CONCEPTUELLE	5
CHAPITRE 1 : ÉTAT DE LA QUESTION ET REVUE DE LA LITTÉRATURE	7
CHAPITRE 2 : PROBLÉMATIQUE	45
PARTIE II : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET OPÉRATOIRE	61
CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE	62
CHAPITRE 4..... : PRÉSENTATION CRITIQUE DES RÉSULTATS, DISCUSSION ET PROPOSITIONS.....	85
CONCLUSION	140
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	145
ANNEXES	153
TABLE DES MATIÈRES	164

INTRODUCTION

Le monde du travail est dynamique et l'école aussi, ce dynamisme est stimulé par la compétitivité des économies mondiales, qui suscite la production des biens et des services défiant toute concurrence sur le marché de l'offre et la demande. On parle d'une société professionnellement concurrente : ce qui conduit vers la professionnalisation de l'enseignement/apprentissage. C'est cette professionnalisation de l'enseignement/apprentissage qui envahit tous les sous-secteurs de l'enseignement et la formation. Ceux-ci, à leur tour, mobilisent le suivi – évaluation des programmes, nécessitent la prospective en vue de l'adéquation permanente emploi – formation qui augure une insertion, relativement aisée, des diplômés dans le monde du travail et la réduction du niveau du chômage.

Vu sur cet angle, une étude objective sur la pertinence d'un parcours professionnalisant de l'enseignement/apprentissage et son effet sur le chômage des diplômés du sous-secteur de l'Enseignement Supérieur permet de choisir entre concevoir l'archétype d'un programme d'enseignement/apprentissage ou évaluer celui en vigueur. Cette dernière option sied au contexte actuel du changement paradigme car, avant d'opter pour un nouveau, ou introduire des modifications dans celui en vigueur, il est nécessaire, à priori, de procéder à une étude diagnostique : c'est le cas du présent mémoire de Master en Management de l'Éducation qui s'intitule « *professionnalisation de l'enseignement et niveau du chômage des jeunes au Cameroun : une analyse à partir du parcours des diplômés de la filière géographie de l'Université de Yaoundé I* ». Ce sujet est une étude de suivi – évaluation du passage à une nouvelle donne dans le sous-secteur de l'Enseignement Supérieur : la professionnalisation de l'enseignement/apprentissage et l'adéquation emploi – formation. En effet, le sous-secteur de l'Enseignement Supérieur au Cameroun, comme partout ailleurs, est rythmé par des mutations du marché de l'emploi. Ce sont ces mutations qui justifient, au niveau du programme d'enseignement/apprentissage, le passage d'un système à un autre, fixent les objectifs généraux et spécifiques, les stratégies et les mesures transitoires, les principes de la structuration de la formation et l'agenda de mise en œuvre. A cet effet, la pertinence de la restructuration de la formation est établie à l'aune d'un rapport de suivi – évaluation de l'orientation de la politique sectorielle : c'est le cas du système LMD en vigueur à l'Enseignement Supérieur Camerounais.

L'évaluation d'une politique sectorielle est une activité qui consiste, pour une institution publique, à mesurer les effets d'une politique menée afin d'éclairer la décision (Bazio, 2014, p. 59). Entré en vigueur au Cameroun au début de l'année académique 2007 – 2008, le système

LMD et, surtout, la professionnalisation de l'enseignement, a déjà effectué, au moins, un cycle complet notamment du niveau 1 jusqu'à l'obtention du Doctorat/PhD. Les diplômés sont, de ce fait, des professionnels prêts à l'exercice des métiers pour lesquels ils ont suivi la formation. Procéder à son évaluation en suivant, sur le marché du travail et le terrain social, des diplômés du parcours géographie afin de relever, éventuellement, les difficultés qu'ils rencontreraient à trouver un emploi, est opportun. Le système LMD, en tant que politique publique nouvellement adoptée dans le sous-secteur de l'Enseignement Supérieur est gouverné par l'objectif de mettre en adéquation l'emploi et la formation d'une part et, d'autre part, lutter contre le chômage des jeunes : d'où la professionnalisation de l'enseignement/apprentissage. En parlant du chômage, celui-ci touche toutes les catégories socioprofessionnelles. Les recherches y afférentes sont transdisciplinaires. Le management de l'éducation y est concerné, car l'éducation facilite une adaptation plus rapide et plus efficace sur le marché du travail (Lenka, 2010, p.12).

La présente étude prend en compte des diplômés du parcours géographie de trois (3) années académiques à savoir : 2016 – 2017, 2017 – 2018 et 2018 – 2019. Ces années académiques succèdent les arrivées successives des premiers diplômés du premier cycle complet de formation en Licence, Master et Doctorat/PhD produits par le système LMD sous le référentiel de « la professionnalisation de l'enseignement/apprentissage ». Les diplômés de cet intervalle de temps sont déjà déployés dans la vie sociale et professionnelle. Ils ont, pour la plupart, expérimenté les savoir-faire acquis sous ce nouveau paradigme de formation à l'Enseignement Supérieur ou le chômage. Le choix de suivre les diplômés du parcours géographie de l'Université de Yaoundé 1 est surtout motivé par des expériences cumulées d'ancien étudiant de cette institution et de la filière géographie. Chacun pourrait avoir connu le chômage, puis découvert, sur le terrain du travail, les métiers de la géographie pour lesquels la professionnalisation de l'enseignement universitaire est destinée. Le statut d'ancien étudiant et diplômé en géographie facilite l'accès à cette catégorie d'enquêtés. Pour avoir gardé, entre anciens camarades, un contact avec quelques-uns, ces contacts permettent de constituer un échantillon représentatif de diplômés en géographie. Cet échantillon sera tiré sur l'effectif total des diplômes décernés aux étudiants durant les trois premières années académiques qui succèdent la fin du premier cycle complet de la professionnalisation de l'enseignement universitaire au Département de géographie de l'Université de Yaoundé 1.

Pour entrer dans le vif du sujet, des recherches transversales en sciences économiques, politiques et sociales établissent que le fléau du chômage est un phénomène urbain. Seulement, lesdites recherches ne parviennent pas à un consensus sur son explication. Les moyens de lutte appliqués au fléau du chômage sont transversaux. La transversalité et la multiplicité d'approches

de lutte contre le chômage ne dénie pas le fait que, ceux qui sortent du système éducatif risquent moins d'être en chômage (St-Laurent, 1957, p.87). La lutte contre le fléau du chômage est aussi adossée sur les sciences de l'éducation. Les profils sculptés dans les universités, avec la professionnalisation de l'enseignement, courent moins le risque du chômage que d'autres profils. Ce postulat indique qu'une étude conjointe de la professionnalisation de l'enseignement et le fléau du chômage est pertinente et d'actualité. A la faveur de la lutte contre le chômage, l'idée de la professionnalisation de l'enseignement est une idée assez ancienne (Lessard, C. 1993, p. 1). La mise en œuvre, en dépit de la conceptualisation polysémique de la structuration de la professionnalisation de l'enseignement, interpelle le manager de l'éducation en général et le concepteur et évaluateur de projets éducatifs en particulier.

Le présent sujet n'entre pas dans le débat relatif à la priorité du domaine d'étude, encore moins celui de la polysémie de la professionnalisation de l'enseignement ou l'étude du fléau du chômage en particulier. Rose (2008) ; Gayraud (2009) et Marcyan (2010) cités par Henry, L. et Bosson, M., B., (2014) y ont déjà travaillé à l'effet de retracer le parcours de la professionnalisation de l'enseignement et des structurations qui en ont découlé. Perron, M. et Lessard, C. (1993) ; Maingari (1997) et Bourdoncle (2000) en ont aussi étudié ; chacun présentant, soit une typologie de la professionnalisation de l'enseignement, soit la diversité d'approches qui se sont développées au fil du temps, en reconnaissant les différences de problématiques des auteurs et la diversité des statuts de leur objet. En effet, ces études touchent la professionnalisation de l'enseignement dans sa globalité. Elles n'entrent pas dans les spécificités singulières aux curricula et aux programmes d'enseignement de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1. La nécessité d'étudier la professionnalisation de l'enseignement dans le sens de l'adéquation emploi – formation en vue de la lutte contre le fléau du chômage des diplômés en géographie est d'actualité.

En parlant du fléau du chômage au Cameroun, cette thématique a déjà aussi été étudiée par d'autres auteurs. Ondo Biwole (2021) en a décrit les causes et les conséquences. Cette auteure indique que le chômage est un fléau urbain et permanent. Les documents à l'instar du DSRP (2003), le DSCE (2009), DSRP (2013) et la SND30 (2020) quant à eux établissent qu'en plus d'un nombre limité d'opportunités d'emploi, le chômage est en partie causé par l'inadéquation emploi – formation. En d'autres termes, les enseignements dispensés dans certaines universités (publiques et privées) au Cameroun ne permettent pas au diplômé de s'insérer dans le milieu socioprofessionnel. Le taux de chômage des personnes titulaires d'un diplôme de l'Enseignement Supérieur est de 27% (FNE, 2012 ; SND30, 2020). L'étude de l'effet de la professionnalisation de l'enseignement sur le niveau de chômage pour le cas spécifique de

la filière géographie ne saurait donc donner à penser, comme Lessard, C., Perron, M. & Bélanger, P., W. (1993), qu'il s'agit-là d'un retour cyclique de la professionnalisation de l'enseignement qui présente, avec la même nature ambiguë, un contenu et des modalités d'ancrage dans l'école encore largement objet de discussions et de controverses. Ce sujet prend en compte des constantes telles que, la nécessité du dialogue permanent entre le marché du travail et la formation en vue de consolider des compétences et des connaissances adéquates. D'autant plus que l'objectif des programmes de formation académique est de faciliter la socio professionnalisation et lutter, efficacement et partout où besoin en est, contre le fléau du chômage dans l'ultime but d'éradiquer la pauvreté dans le monde.

En effet, aussi longtemps que sera opérant les dynamiques du marché de l'emploi, eux-mêmes rigoureusement exigeant vis-à-vis des professionnels de métiers, des connaissances adéquates et des compétences opérationnelles solides, catalysé par la professionnalisation de l'enseignement, cette thématique sera d'actualité pour le manager de l'éducation, le concepteur et évaluateur des projets éducatifs ce, à tous les niveaux de l'enseignement, y compris au primaire et secondaire. D'ailleurs, Lessard, C., Perron, M. & Bélanger, P., W. (1993), ont démontré que, les enseignements primaire et secondaire sont une semi profession, située quelque part au-dessus du travail manuel, spécialisé ou non, et au-dessous des professions libérales.

Les variables (dépendante et indépendante) du présent sujet sont transversales. D'où l'implication aussi bien des sciences économiques, politiques et sociales, que les sciences de l'éducation en général, dans le domaine de management de l'éducation en particulier. Les travaux d'autres disciplines explorés n'étudient pas le cas spécifique de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1, à l'ère du système LMD. Ils ne questionnent non plus l'adéquation emploi – formation des diplômés en géographie de l'Université de Yaoundé 1 sur laquelle ce travail focalise. A l'effet de donner un caractère scientifique à ce mémoire, la méthode exploratoire, qui étudie des problèmes qui ne sont pas compris a été choisie. L'architecture du présent mémoire est bâtie autour (1) d'une introduction disposant une explication du sujet, quelques lacunes des travaux antérieurs et un plan de travail ; (2) la première partie est consacrée à l'insertion théorique de l'étude. Elle est constituée du Chapitre 1, intitulé « état de la question et revue de la littérature » et du Chapitre 2, intitulé « problématique ». Il s'agit dans ces chapitres, d'expliquer les concepts et variables (dépendante et indépendante), de mettre en évidence les théories explicatives des hypothèses explicatives à l'effet de justifier les positionnements. (3) La seconde partie de ce mémoire est consacrée au cadre méthodologique et les résultats. Elle est constituée des chapitres 3 et 4, respectivement intitulés « Méthodologie » et « présentation critique des résultats, discussion et propositions ». Dans cette partie, il s'agit d'expliquer la

procédure utilisée pour collecter et traiter les données publiées dans la présente étude. Après cette deuxième partie, s'en suivent une conclusion et des références bibliographiques. Il sera question en conclusion de trancher avec le questionnement initial ; résumer le développement sans s'écarter des travaux d'autres auteurs. C'est précisément pour cette raison qu'une référence bibliographique des travaux des auteurs est mise à la disposition des lecteurs du présent mémoire.

PARTIE 1 : INSERTION THÉORIQUE ET CONCEPTUELLE

Chapitre 1

ETAT DE LA QUESTION ET REVUE DE LA LITTÉRATURE

Amorcer une recherche sur les effets de la professionnalisation de l'enseignement sur le chômage des jeunes expose au maniement d'un certain nombre de concepts à la propriété polysémique et qui, de surcroît, sont adossés sur des théories expliquant des rapports complexes entre emploi et formation. Cela qui exige qu'un état de la question et une revue de la littérature se fassent à l'effet d'élaguer toute confusion. La recherche étant un effort analytique, rigoureux, progressif et systématique d'éclaircissement d'une situation, d'un fait ou d'un ensemble de faits à l'aide d'outils et techniques spécifiques (Muke Zihiri, 2011, p. 117). La pertinence du présent travail de recherche passe par l'exploration des travaux (ouvrages et articles, mémoires et thèses, théorie (s) de référence) d'autres chercheurs sur des sujets similaires : c'est la revue de la littérature. Elle désigne un texte qui rassemble, analyse et organise plusieurs articles ou contenus scientifiques d'un domaine (Debret, 2021, p. 1). L'état de la question, quant à elle, renvoie à la définition du sujet dans le temps et dans l'espace, en rapport aux différents aspects, les sources et ressources d'informations. Il s'appuie sur une importante bibliographie en rapport avec la littérature du domaine.

Il faut donc d'emblée envisager que la revue de la littérature et l'état de la question reposent sur (1) le contexte de l'étude, (2) la variable indépendante (la professionnalisation de l'enseignement universitaire), (3) la variable dépendante (le niveau du chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur) et les concepts et théories liés, d'une manière ou d'une autre, à ces variables.

Contexte de l'étude

Le contexte de l'étude est l'ensemble des conditions naturelles, sociopolitiques et économiques dans lesquelles se situe un sujet de recherche. Celui de la présente étude suit la Vision du Cameroun à l'horizon 25 – 30 ans, prescrite dans le Document de travail élaboré en 2009. Elle entrevoit « LE CAMEROUN : UN PAYS EMERGENT, DEMOCRATIQUE ET UNI DANS SA DIVERSITE ». Il convient de préciser que ladite vision découle des résultats d'études rétrospectives sur le recensement des besoins et aspirations des populations. Elle poursuit les objectifs de de formation professionnelle, de création d'emplois décents afin de faire de la population l'acteur principal de son propre développement

Le pôle du développement de l'éducation insiste sur l'amélioration de l'offre de formation académique, universitaire et professionnelle. Faire de la population l'acteur principal

de son propre développement requiert le renforcement du capital humain à travers un apprentissage, une éducation et une socialisation catalysée par la professionnalisation de l'enseignement ; elle-même adossée sur l'adéquation emploi – formation. On parle de la préséance de l'emploi sur formation car, c'est l'emploi qui édicte ses desideratas à la formation. On s'intéresse à un métier et on va s'y former pour en devenir un professionnel. On ne va pas se faire, à priori, former pour chercher une profession comme cela est souvent observé chez certains jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

Au sillage de la vision sus-indiquée, les pouvoirs publics voudraient se donner les moyens de sortir du sous-développement, amener le Cameroun à la modernité et d'en faire, à moyen terme, un pays émergent. A cet effet, la stratégie de développement économique et social du Gouvernement Camerounais est d'accorder la priorité à une croissance économique forte et durable d'une part et, d'autre part, la promotion de l'emploi décent (INS, 2012, p. 13). Des instruments de pilotage sectoriel ont été élaborés et des modèles économiques ont été réajustés. La gouvernance économique est passée des « projets d'investissement ¹ » aux « budgets programmes² ». Le budget programme aide à assurer la prévisibilité (UEMOA, DSE, 2019, p. 111). Les instruments de planification adoptés dans le cadre du budget programme tiennent compte du contexte sociopolitique et économique de la période qui prévaut. C'est le cas du DSRP (2003) qui intervient dans un contexte où le Cameroun entre au troisième millénaire avec des défis majeurs à relever, à l'instar de celui de la croissance économique et l'emploi, pour diversifier son économie, approfondir la croissance et améliorer les conditions de vie de ses populations. Afin de donner un ancrage à long terme au DSRP en cours de révision, le DSCE a été proposé en 2009. Il a mis un cap sur un horizon suffisamment long pour anticiper sur les changements structurels de la société.

L'objectif du Cameroun à l'horizon 2020 – 2030 est d'atteindre un niveau de chômage assez bas, avec une jeunesse bien formée, exaltant le mérite et l'expertise nationale (GBAD, 2006, p. ii). Avec le constat d'une augmentation du fossé entre riches et pauvres, le DSCE est remplacé par la SND30 (2020). Celle-ci vise la transformation structurelle de l'économie en opérant des changements fondamentaux dans les structures économiques et sociales, afin de favoriser un développement endogène, inclusif, tout en préservant les chances des générations

¹ Projet d'investissement : c'est un projet qui nécessite des ressources pour son exécution et qui est évalué financièrement pour voir leur faisabilité économique, en contraste avec la faisabilité technique, environnementale, sociale et juridique.

² Budget programme : est un outil de planification qui utilise le budget pour assurer la mise en œuvre des programmes, renforçant ainsi les liens entre les ressources et les résultats.

futures. La SND30 (2020) reconnaît que 27% de chômeurs sont des personnes titulaires de diplôme (s) de l'Enseignement Supérieur et qu'en raison de la pression démographique, le système éducatif est face à une demande de plus en plus forte à tous les ordres d'enseignement. Cette donnée statistique indique que les diplômés, particulièrement ceux de l'Enseignement Supérieur, ont relativement des difficultés à décrocher un emploi après leur formation académique. D'où le changement de paradigme d'enseignement marqué par l'abandon du système de formation universitaire classique à la faveur du système LMD empreinte de la professionnalisation de l'enseignement/apprentissage. Depuis lors les pouvoirs publics ont fixé l'objectif « un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise », mais le taux de chômage des diplômés de l'Enseignement Supérieur indique qu'il n'est pas atteint.

Il faut donc d'emblée retenir en guise de contexte de la présente recherche le changement de paradigme, à l'Enseignement Supérieur, marqué par l'adoption du système LMD, qui met comme priorité d'enseignement/apprentissage, la professionnalisation de l'enseignement universitaire comme moyen de lutte contre le chômage des jeunes.

La professionnalisation de l'enseignement : fondement et perspectives

A la suite du contexte ci-dessus, la professionnalisation de l'enseignement n'est pas envisagée ici comme un simple concept, mais davantage comme un catalyseur d'insertion socioprofessionnel des diplômés d'une part et, d'autre part, il permet de repérer ce qui lie la formation universitaire, la géographie et ses métiers, les services rendus par la géographie à la société et le partenariat (gagnant-gagnant) université/société. D'ores et déjà, un concept est une idée générale et abstraite, que se fait l'esprit humain, d'un objet de pensée concret ou abstrait, et qui lui permet de rattacher à ce même objet les diverses perceptions qu'il a et d'en organiser les connaissances (Larousse, 2020). La tâche qui incombe à cette rubrique consiste à voir la façon dont d'autres chercheurs perçoivent les différents concepts liés à la professionnalisation de l'enseignement universitaire, et comment les exploitent-ils dans le contexte du champ de recherche qui est le Management de l'Education.

En lisant le libellé de la variable indépendante du sujet, il y a lieu d'y relever une série d'autres concepts qui, directement ou indirectement, sont liés à ladite variable et au sujet. Il convient, aussi, de préciser que la professionnalisation de l'enseignement universitaire objet de la présente étude vise les universités d'Etat, particulièrement, l'Université de Yaoundé 1, sa Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines et son Département de Géographie. Ladite professionnalisation de l'enseignement universitaire est implémentée dès l'année académique

2007 – 2008. Le cycle complet, allant de la première année jusqu'à l'obtention du Doctorat/PhD. Il s'étend sur seize (16) semestres de formation universitaire.

En effet, le terme « professionnalisation » vient de « profession » qui est un nom féminin. La profession, selon le dictionnaire en ligne, Les Définitions (2020), vient du latin, « professio » qui signifie exercer. Cela indique que le terme profession désigne l'action et l'effet de professer (exercer un métier, une science ou un art). Mais pour des sociologues, cette définition est imprécise et ne révèle pas l'identité type de la profession. Voilà pourquoi, Parsons (1955), dégage une série de critères types des professions (critères qui, d'ailleurs, sont variables d'un auteur à un autre) dont la médecine serait emblématique. Il s'intéresse, en outre, au passage du statut d' « occupation » à celui de « profession », c'est-à-dire au processus de professionnalisation.

Hughes (1960) critique cette hiérarchie. Il propose une sociologie des « métiers modestes », autant que celle des « professions prétentieuses ». D'ores et déjà, les métiers consistent en des activités informelles ou dont l'apprentissage consiste en la pratique (Larousse, 2020). Béraud (2017), quant à elle précise que, pour définir ce qu'est une « profession » en sociologie, il faut échapper, tout à la fois, à la polysémie du terme dans le langage courant, mais également à son usage restreint. Cet auteur indique que, dans le monde anglo-saxon, les professions correspondent à des métiers dont les membres se sont vus octroyer des droits spécifiques, en raison de leurs savoirs et compétences ainsi de leur respect du code éthique : régulation, droit de regard sur la formation, monopole légal (Béraud, 2017, p.1). Cela revient à établir que, la profession revêt un caractère prestigieux, et donc pour y accéder, il faudrait disposer des compétences et connaissances appropriées dans des domaines bien spécifiés. Quoiqu'il en soit, le moins que l'on puisse dire est que, les professions requièrent des compétences techniques et formelles, qui sont généralement acquises après une formation universitaire ou professionnelle (Champy, 2009). Cette grille de lecture reconnaît que, dans certains cas, la frontière entre la profession et le métier est diffuse (Les Définitions, 2021). Mais celui qui exerce une profession est un professionnel. Donc, dans tous les cas, l'activité professionnelle utilise un savoir abstrait, long à acquérir, pour résoudre des problèmes concrets de la société (Paradeise, 2005, p.1).

En parlant d'acquisition processuelle des savoirs professionnels, il s'agit là de la professionnalisation qui, selon Wittorski (2005), s'inscrit à la logique « compétence », c'est-à-dire acquérir une identité professionnelle, ou d'en réendosser une nouvelle, et d'être reconnu en tant que « professionnel », par ses collègues, son organisation, la Société. Ne réfutant pas cette approche, Fernande (2007), quant à elle, met l'accent sur les dynamiques de transformation

individuelle et collective des personnes dans l'action. Ces transformations s'opèrent, affirme-t-elle, en recevant des enseignements à l'université ou dans une école de formation. Donc, la professionnalisation de l'enseignement universitaire est un processus d'apprentissage, mieux, un ensemble d'activités visant à assurer l'acquisition des connaissances, de qualification et d'aptitudes nécessaires à un individu pour exercer une profession ou une fonction avec compétence et efficacité (Ndi, 2020, p. 151). Cette définition montre que, la pratique professionnelle est d'une manière ou d'une autre le principe organisateur du curriculum de formation – on prépare un professionnel pour l'exercice d'un travail qualifié, exécuté dans un contexte relativement structuré et normé (Donfouet, 2021, p. 94). En vue de la préparation rationnelle et efficace de l'étudiant et pour le développement effectif des compétences, la professionnalisation doit nécessairement passer par un stage. Le stage est un contact avec la pratique et, plus précisément, avec une pratique professionnelle (Bourdoncle & Lessar, 2002, p. 75). Les travaux de ces auteurs cités par Donfouet (2021) distinguent plusieurs formes de stage à savoir :

- le stage d'apprentissage : à travers lequel le superviseur de terrain, praticien chevronné, assume un rôle de modèle, observant et guidant l'étudiant ; l'université joue un rôle minime. Le but du stage d'apprentissage est de développer, chez l'étudiant, la maîtrise des pratiques et de focaliser dans le groupe occupationnel.
- le stage académique : il s'opère dans une institution éducative. Le superviseur de terrain assume un rôle secondaire, fournissant un contexte d'application, opérant des liens entre la théorie et la pratique et se centrant sur le développement cognitif de l'apprenant. C'est l'université qui assume le rôle central.
- Le stage « articulé » : il est conçu comme développant des liens entre la théorie et la pratique, l'apprentissage cognitif et l'apprentissage expérientiel ; l'étudiant, l'université et le superviseur de terrain coopèrent.

Toutes ces formes de stage sont de nature à renforcer la professionnalisation de l'enseignement et à consolider la profession chez un apprenant.

L'enseignement qui se dégage au regard de la délicatesse à définir « profession » est que, la nature professionnelle des cursus éducatifs apparaît, de prime abord, comme un critère pertinent de leur opérationnalité et de leur réputation auprès des entreprises (Dupray, 2000, p.7). Donc, qu'il s'agisse des « professions prétentieuses » ou des « professions modestes », toutes requièrent des enseignements en vue de leur consolidation et reconnaissance (profession) comme telle d'une part et, d'autre part, renvoient au processus de transfert des connaissances et

développement des compétences (professionnalisation) dont l'enseignement/apprentissage à l'université est le lieu d'accomplissement par excellence.

En parlant d'enseignement, il est frappant de constater, au regard du grand nombre de recherches sur l'activité d'enseignement et comme Dessus (2008) que, les chercheurs font souvent l'économie d'une définition précise de cette notion transdisciplinaire. Smith (1963) indique, de son point de vue, que l'enseignement est un système d'actions faisant intervenir un agent, une situation, une finalité, et deux ensembles de facteurs situationnels ; tandis que Strauss (2005) définit l'enseignement comme des activités sociales complexes, soutenues ou facilitées par de nombreux processus cognitifs et capacités parmi lesquelles le langage, l'étayage, la lecture des intentions d'autrui. Il convient de remarquer que, la plupart des recherches de diverses disciplines sont assez en accord sur la finalité de l'enseignement : il s'agit d'une transmission culturelle d'humains experts à naïfs, ou comme le formulent Premack et Premack (1996), « l'enseignement consiste à réduire la disparité entre les actes du novice qui sont observés et les standards internes du pédagogue ». Le dictionnaire Larousse (2020) est encore plus syncrétiste et simpliste lorsqu'il définit l'enseignement comme l'action, art d'enseigner, de transmettre des connaissances. Mais en plus de transmettre les connaissances, enseigner consiste aussi à développer les compétences chez un sujet.

A partir du moment où l'on associe le terme « professionnalisation » à celui de « enseignement », Carbonneau (1993), décrit quatre dimensions permettant de mobiliser la professionnalisation de l'enseignement à savoir :

1) l'acte professionnel : une profession est caractérisé par un acte spécifique impliquant une activité intellectuelle ; il est de nature altruiste et est rendu sous forme de service ;

2) la formation : le professionnel reçoit une longue formation universitaire, le plus souvent de nature scientifique ;

3) le contexte de pratique : le professionnel exerce sa profession de manière autonome et responsable ;

4) l'insertion sociale : l'insertion du professionnel dans la société se fait par l'intermédiaire d'une association (ordre ou corporation) à l'identité forte. Cette association a droit de regard sur la formation et l'accréditation de ses membres, leur impose un code d'éthique et est garante de leur statut social.

Au sillage de cette définition exhaustive, Maingari (1997) est, quant à lui, un peu plus résumant. Il affiche deux conceptions de la professionnalisation de l'enseignement à savoir, la « professionnalisation d'expertise », qui concerne le passage de l'enseignement de métier à

profession, et la « professionnalisation d'exercice » qui se préoccupe, quant à elle, de la mise en relation de la formation avec l'emploi.

De tous ces clichés de la professionnalisation de l'enseignement, Benell (1993) est moins volubile lorsqu'il définit la professionnalisation de l'enseignement comme un « processus ayant pour finalité l'acquisition des aptitudes nécessaires à l'exercice d'un emploi ». Pour résumer les définitions ci-dessus, pour que l'on parle de professionnalisation de l'enseignement, il faut mettre en exergue, la compétence opérationnelle dans un domaine spécifique, laquelle se développe à travers un processus encadré par l'Enseignement Supérieur ou une école spécialisée et l'exercice du métier pour lequel on a suivi une formation universitaire après l'obtention du diplôme de Baccalauréat, GCE advance Level ou équivalent. L'Enseignement Supérieur au Cameroun est régi par deux ordres d'enseignement à savoir, l'enseignement public et l'enseignement privé. La présente étude s'intéresse à l'enseignement public dont l'université d'État encore appelée université publique est le bras séculier. L'université d'État ou université publique est une institution publique de l'Enseignement Supérieur. Elle est placée sous la tutelle du Ministre de l'Enseignement Supérieur.

En effet, l'Université est un facteur de développement avec au centre l'Homme comme concepteur et pourvoyeur de la connaissance qu'il met au service du monde (Gondie, 2012, p.1). L'histoire des universités d'État démarre en Afrique au lendemain des indépendances. Pour le cas spécifique du Cameroun, elle démarre après les indépendances des Cameroun Oriental (1960) et Occidental (1961), avec l'Institut Nationale d'Études Universitaires. Qu'elles soient Camerounaises ou africaines, les universités ont globalement trois (3) « mandats », à savoir l'éducation des étudiants, la recherche et le service au « public » (Schamp, 2014, p. 24). En parlant d'université au Cameroun, il est à noter que les universités d'État sont créées par Décret du Chef de l'État. A titre d'exemple, le Décret n° 93/026 du 19 janvier 1993 portant création de six (6) universités d'État au Cameroun a permis de créer l'Université de Yaoundé 1. Elle dispose, en son sein, huit (8) Facultés et Écoles Supérieures, parmi lesquelles, la FALSH. Cette faculté est née à la suite de l'Arrêté N° 06/MINESUP/DDES du 23 Janvier 1998, portant organisation du Régime des Enseignements et des Évaluations à la FALSH de l'Université de Yaoundé 1. Le même Arrêté, dans son chapitre III, section Géographie, distingue le Département de Géographie.

En effet, la géographie est considérée comme la fille des voyages et des cartes (Dorier, 2012, p. 39). En précisant des « voyages » et des « cartes », cet auteur met en exergue le caractère pratique de la discipline car, l'on ne voyage aisément que lorsqu'on a connaissance du lieu où l'on s'y rend et la carte en est le référent privilégié. Par ailleurs, Brunet (1990) dans ses travaux

parle de la géographie comme étant la science des territoires. Sur la base d'une expérience, il convient de considérer la Géographie comme l'étude de l'espace, son organisation, son fonctionnement et les interactions entre les espaces et leurs contenus. Cette définition ouvre la porte à plusieurs métiers de la géographie dont l'université, en général, est l'épicentre de formation. Le titulaire d'un diplôme du parcours géographie est susceptible d'exercer les métiers de la géographie suivants : l'enseignement, l'administration, l'administration territoriale, l'aménagement du territoire, l'environnement, l'urbanisme, la cartographie et télédétection, la topographie, la climatologie, l'hydrologie, la pédologie, la géologie, la géomorphologie, l'expert consultant dans des ONG, les forces armées et police, la démographie, la biogéographie, etc.

Pour le cas spécifique de l'Université de Yaoundé 1, la formation académique en géographie est ouverte aux spécialités suivantes : géographie urbaine, géographie rurale, économie de développement, géopolitique et stratégie de la mondialisation, géomorphologie et hydrologie, climatologie et biogéographie. Chacune de ces spécialités devrait permettre à l'étudiant d'exercer, en tant que professionnel, l'un des métiers de la géographie à l'issue de sa formation : c'est la vocation de la professionnalisation de l'enseignement. Cette vocation est consacrée par la loi du 12 avril 2001 portant orientation de l'Enseignement Supérieur au Cameroun. Elle dispose, dans son article 2 : « l'État assigne à l'Enseignement Supérieur une mission fondamentale de production, d'organisation et de diffusion des connaissances scientifiques, culturelles, professionnelles et éthique pour le développement de la Nation et le progrès de l'humanité ». Ce texte est réaffirmé par la Directive CEMAC, portant organisation des études universitaires dans l'espace CEMAC à la faveur du Système LMD qui, depuis 2007, consacre la professionnalisation de l'enseignement dans les universités d'État et une orientation des programmes vers les exigences du marché de l'emploi et des besoins de l'économie. Cela devrait, en principe, se traduire par l'adéquation emploi – formation qui caractérise la professionnalisation de l'enseignement universitaire. Voilà pourquoi, Djouda Feudjio, cité par Schamp (2014) réaffirme que « l'objectif stratégique de l'université est un étudiant = un emploi ou un étudiant une entreprise ». Ces auteurs considèrent qu'il existe une adéquation offre – demande d'emploi permettant de lutter contre le chômage des titulaires de diplômes universitaires si et seulement si la formation est en adéquation à l'emploi et/ou susceptible de permettre la création d'entreprises.

La plupart des notions et concepts relevant de la variable indépendante, notamment « professionnalisation de l'enseignement » étant ainsi définis, il est opportun de définir ceux liés à la variable dépendante à savoir, « le niveau de chômage des jeunes au Cameroun ». La variable dépendante est un paramètre du problème qui varie sous l'influence d'autres paramètres. Les

notions et concepts liés à la variable dépendante à définir dans cette rubrique tournent autour de : chômage, chômage des jeunes au Cameroun, diplômés de l'Enseignement Supérieur et marché du travail.

Le niveau du chômage des jeunes au Cameroun

En voulant présenter quelques définitions officielles du concept de chômage, d'autres concepts affinitaires en ressortent. Pour éliminer le maximum d'ambiguïté en vue de faciliter la compréhension du concept « chômage » et, surtout, du sujet, il est nécessaire d'exploiter des travaux d'autres auteurs. Il y en ressort que la définition du concept de « chômage » a, manifestement, évolué après la Seconde Guerre Mondiale dans un contexte de quasi plein emploi (Liebeskind Sauthier, 2009, p. 2). En fait, le plein emploi, selon l'OIT (2015), est une situation dans laquelle le chômage dans un territoire est réduit au chômage frictionnel incompressible, soit à un taux inférieur à 5%. C'est-à-dire qu'il n'existe pas de difficultés à trouver un emploi. C'est le cas, selon Radioactif (2018), de la République Tchèque avec 2,7% de chômeurs ; le Canada, 5,8% de chômeurs ; le Japon, 2,8% de chômeurs ; la Suisse, 3,1% de chômeurs. Le plein-emploi s'oppose au sous-emploi, qui renvoie à l'emploi d'une partie seulement des travailleurs ou encore à l'utilisation insuffisante d'un travailleur disponible. Selon l'OIT, le sous-emploi existe « lorsque la durée ou la productivité de l'emploi d'une personne est inadéquate par rapport à un autre emploi possible que cette personne est disposée à occuper et capable de faire ». Le sous-emploi est interprété comme une défaillance du marché du travail. Pour revenir au cas du chômage frictionnel, celui-ci naît de la difficulté inhérente aux travailleurs d'une « région » donnée, à l'intérieur de laquelle existent plusieurs marchés de travail déterminés en fonction du lieu ou de l'occupation, de passer d'un marché à l'autre (St-Laurent, 1957, p. 77). Il s'agit, *in fine*, de la situation d'une personne cherchant un emploi pendant une courte durée.

Il existe manifestement plusieurs définitions officielles du concept de chômage. On distingue entre autres la définition internationale du BIT et la définition Française de l'INSEE. Pour le BIT (1982), le chômage comptabilise les personnes en âge de travailler (conventionnellement 15 ans et plus), qui n'ont pas travaillé, ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine de référence ; sont disponibles pour travailler dans les deux semaines ; ont entrepris des démarches actives de recherche d'emploi dans le mois précédent, ou ont trouvé un emploi qui commence dans les deux semaines. L'INSEE (1996) indique que, le chômage représente l'ensemble des personnes de 15 ans et plus, privées d'emploi et en recherchant un.

Ces deux définitions ont en commun, l'âge du chômeur et la disponibilité à travailler en dépit du fait qu'on en cherche encore. Par conséquent, l'on peut décrire le chômage comme la

situation de toutes personnes en âge de travailler, mais qui sont inactives et en quête d'emploi. Cela sous-entend qu'en faisant des petits métiers, on n'est pas en chômage, même si l'on n'exerce pas dans sa profession de formation originelle. Lorsqu'on parle de chômage, pour le cas spécifique du Cameroun, la population la plus frappée est les jeunes (FNE, 2012, p. 18). Le taux de chômage pour les jeunes chômeurs diplômés de l'Enseignement Supérieur est de 27% (SND30, 2020 ; FNE, 2020).

Pour parler du concept de « jeune », le dictionnaire Larousse (2020), définit le jeune comme une personne peu avancée en âge. Cette définition nous permet de préciser que, la jeunesse quant à elle désigne l'état d'une personne jeune, souvent délimité entre le temps de l'enfance et l'âge adulte. En rapport avec l'emploi et en vertu de la convention N° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, entrée en vigueur au Cameroun en 2002, l'article 3 fixe : « l'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne devra pas être inférieur à dix-huit (18) ans ». Par conséquent, on est considéré comme jeune chômeurs à partir de dix-huit (18) ans minimum. Quand on parle du « chômage des jeunes », on vise les individus âgés de 18 à 24 ans qui n'exercent aucune activité alors qu'ils sont disponibles et qui ont été en recherche d'emploi dans un passé récent (Rafei, 2014).

Aux alentours de l'emploi des jeunes, il faut aussi relever des concepts tels que, employabilité et insertion socioprofessionnelle. En effet, l'OIT (2015) définit l'employabilité comme étant l'aptitude de chacun à trouver et à conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle. Cependant, le concept d'employabilité évolue et intègre, aujourd'hui, non seulement les facteurs individuels liés à la personne, mais aussi les facteurs organisationnels liés à l'entreprise ainsi que les facteurs collectifs, économiques, sociologiques et politiques (Saint-Germes, 2006, p.15). Cette définition indique que, si un individu est capable de décrocher un emploi sans en être capable de le conserver, alors il n'est pas employable. Son insertion socioprofessionnelle est compromise. En disséquant l'expression insertion socioprofessionnelle, on y retrouve le terme insertion qui, selon dictionnaire Le Robert, vient du verbe transitif « insérer » qui signifie, introduire (une chose) dans une autre de façon à incorporer. Donc, l'insertion désigne l'action d'introduire ou d'incorporer une chose dans l'autre. Le terme « socioprofessionnel » quant à lui désigne des catégories utilisées pour classer une population selon l'activité professionnelle. A titre d'exemple : des agriculteurs (Le Robert, 2020). En associant les termes *insertion* et *socioprofessionnel* à l'effet d'obtenir l'expression « insertion socioprofessionnelle », celle-ci

renvoie au processus permettant l'intégration d'une personne au sein du système socio-économique par l'appropriation des normes et des règles de ce système. Dans le cadre de la présente recherche, l'intérêt est surtout porté sur des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur. Mais avant de poursuivre cette série de définitions, il est important d'éclairer le concept « diplômé ».

La définition de la notion de diplôme que Dupray (2000) propose est que, le diplôme couronne la réussite d'un cursus de formation, il synthétise le succès obtenu dans la réalisation d'un parcours de formation comportant des enseignements variés mais souvent assez bien définis et en tant que tel, il est susceptible de traduire l'acquisition de compétences réelles ou potentielles correspondant au champ des connaissances accumulées. Le dictionnaire Larousse (2020), quant à lui, indique que le diplôme est un acte officiel constatant la capacité d'une personne qui a passé des examens. Cela signifie que le diplôme est un titre ou un certificat délivré par une institution agréée pour créditer une formation. Le diplôme est différent d'une Attestation en ce que, l'Attestation est une pièce qui témoigne qu'on a fait une formation ; le diplôme quant à lui confère un titre ou un grade académique. Un diplômé en médecine est un médecin, tandis qu'un diplômé en géographie est un géographe.

Dans cet ordre d'idée, le diplômé est celui qui a suivi une formation, un cursus scolaire ou académique et qui a un diplôme, un parchemin ou une Attestation délivrée et témoigne de la qualité de la formation reçue et des qualifications acquises par l'individu (Gondie, 2012, p. 27). Aussi, on pourrait assimiler le diplômé à toute personne nantie d'un grade émanant d'une université, d'une faculté, d'une société savante, d'un corps, d'une école publique, etc., pour attester les connaissances et les aptitudes de quelqu'un. Il est nécessaire de différencier, ici, « diplôme » de « qualification ». La qualification est, selon le Larousse (2020), une attribution d'une qualité ou une formation, une aptitude professionnelle.

Le diplômé, dans le cadre de l'Université de Yaoundé 1 qui est la zone d'étude, est toute personne titulaire du diplôme de Licence, Master ou Doctorat/PhD, car le Cameroun a ratifié la Directive CEMAC relative au système LMD. En effet, le système LMD ou réforme Licence-Master-Doctorat/PhD est un ensemble de mesures modifiant le système d'Enseignement Supérieur Français pour l'adapter aux standards européens de la réforme Bachelor-Master-Doctorat (BMD). Le système LMD est constitué de trois principaux niveaux de sortie, assortis de niveaux intermédiaires (Bac +2 et Bac +4) – toujours dans le but de satisfaire une partie de la clientèle (Folefack, 2020, p.32). Le Ministère de l'Enseignement Supérieur du Cameroun met en vigueur le système LMD à la rentrée académique 2007-2008 (Folefack, 2020) ; et a depuis lors signé nombre de textes à l'effet de consolider cette nouvelle culture éducative.

Considérant les définitions des termes « diplôme » et « diplômé » ci-dessus, il va de soi que le diplômé de l'Enseignement Supérieur est toute personne ayant subi une formation universitaire couronnée par l'obtention d'un diplôme homologué à l'Enseignement Supérieur, notamment la Licence, le Master ou le Doctorat/PhD dans le cadre de la réforme LMD. Les diplômes de l'Enseignement Supérieur sont délivrés sous l'autorité et le nom de l'État par le Ministre de l'Enseignement Supérieur et l'autorité universitaire habilitée à cet effet. Pour le cas spécifique de l'Université de Yaoundé 1, les diplômes décernés sont la Licence, le Master et le Doctorat/PhD. Le Recteur et le Ministre de l'Enseignement Supérieur sont habilités à délivrer ces diplômes. Pour les niveaux intermédiaires tels que Bac+2 et Bac+4 les documents décernés aux étudiants sont des relevés de notes (Bac+2) et attestation de réussite (Bac+4, Master 1). Lesquels peuvent aussi faire office de diplômes car, ils renseignent d'une manière ou d'une autre sur une partie du parcours et le niveau académique du titulaire. Quoi qu'il en soit, ce sont ces diplômés qui deviennent de potentiels chômeurs dont la présence étudiante exige une traçabilité du parcours post académique.

En parlant de traçabilité, ce terme désigne le caractère de ce qui peut être dessiné ou suivi. Il est plausible de suivre le parcours scolaire, universitaire, social et/ou professionnelle des individus. La traçabilité convoquée dans la présente étude est liée au « suivi des diplômés » post académique. Cette traçabilité est plausible à l'aide d'une méthode scientifique sur l'espace social et professionnel. La méthode scientifique désigne l'ensemble des canons guidant ou devant guider le processus de production des connaissances scientifiques. En rapport avec la traçabilité, il s'agit des méthodes permettant de retrouver et suivre, rigoureusement, les diplômés en géographie sur le marché du travail.

Selon Gazier et Auer (2002), le marché du travail, plus communément appelé marché de l'emploi, renvoie à un endroit théorique où se rencontrent les offres et les demandes d'emploi. Coulibaly (2015) précise que cette rencontre est avant tout économique et la relation salariale est, en général, un rapport binaire. Les employeurs et les salariés constituent deux (2) acteurs indissociables du marché du travail. Le premier, notamment l'employeur (personne physique ou morale) est à l'origine de l'offre en fonction de ses besoins en ressources humaines ; le second, à savoir le salarié (celui qui perçoit un salaire à l'issue d'un emploi) est, à son tour, à l'origine de la demande et propose son savoir-faire en rapport avec sa formation à un employeur. La présente étude focalise sur le marché du travail dédié aux titulaires de diplôme (s) du parcours géographie reconnu comme exerçant la profession de « géographe » au Cameroun.

Le Cameroun est un pays d'Afrique Centrale, situé dans le Golfe de Guinée. Il a une superficie de 475 000 Km² et s'étend du 2° au 13° de latitude Nord et 9° au 16° de longitude est

(Atlas Afrique, 2021, p. 23). Le Cameroun est doté, depuis 2022, de 11 Universités publiques. Toutes ces universités sont placées sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur. Dans ses missions régaliennes, l'université, en tant que vecteur de développement, est appelée à rapprocher le monde éducatif et le monde économique pour susciter des synergies favorables à une formation professionnelle de qualité capable de contribuer, efficacement, au développement d'une croissance durable, créatrice d'emplois à forte valeur ajoutée (UNESCO, 2013, p. 13). Pour parvenir à cette fin, l'université doit collaborer avec les institutions publiques, parapubliques et privées qui proposent des offres d'emploi ouverts aux titulaires de diplôme (s) du parcours géographie. L'exclusivité de ce type de marché soulève la question du champ de compétences et de connaissances des diplômés du parcours géographie d'une part et le marché de l'emploi d'autre part. Pour parler précisément des compétences des géographes, ils sont capables dans :

- les Conseils régionaux, Communes, Associations et syndicats des Communes : de monter des plans et schémas d'aménagement et développement, schémas d'aménagement sectoriel, faire le suivi d'occupation du sol, rédiger des contrats-plans, dessiner les plans (Directeur d'Urbanisme, plan sommaire d'urbanisme, d'occupation du sol, secteur, schéma cohérent du territoire, zone d'aménagement concerté, etc.) évaluer les risques et catastrophes naturelles ;

- les ministères et services publics : de monter des dossiers d'appel d'offre, rédiger des TDR, planification stratégique, cartographie, montage-suivi-évaluation des microprojets, aménagement, transport et logistique, étude diagnostique, prévision climatique, étude d'impact environnemental, études socioéconomiques, géomarketing, cartographie et SIG-Téledétection, conseil ;

- les ONG et Association : du montage des dossiers d'appel d'offre, rédaction des TDR, planification stratégique, cartographie et SIG-Téledétection, etc.

- cabinet d'expert : étudier les sols et les roches, étude hydrographique et météorologique, étude d'impact environnemental, produire des rapports d'expertise, etc.

En dépit de leurs différentes options de formation, les diplômés en géographie s'insèrent prioritairement dans l'enseignement (primaire, secondaire et supérieur). Mais d'autres services ont aussi recours aux compétences des géographes, à l'instar de :

- ministères en charge de : la ville, des travaux publics, des affaires foncières, de la planification et de l'aménagement du territoire, de l'administration territoriale, des marchés publics, de la santé publique, des transports, de la défense nationale, de l'environnement, de l'agriculture et du développement rural, de l'élevage et l'industries animales, du tourisme ;

- l'Institut Nationale de la Statistique et de la Cartographie ;

- des sociétés publiques et parapubliques ;
- des ONG, etc.

La plupart des concepts et notions autour de la variable dépendante étant ainsi définis, il est temps de passer à la revue de la littérature afin de mettre en lumière les conclusions d'autres recherches pouvant aider à l'insertion théorique de la présente recherche.

Revue de la littérature

Cette rubrique fait une recension et analyse des recherches d'autres auteurs ayant travaillé sur des sujets se rapprochant à la professionnalisation de l'enseignement et le niveau de chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur. Pour ce qui est du chômage des jeunes, il est question de passer en revue les politiques publiques relatives à la promotion de l'emploi. Puisque l'Université est le laboratoire de l'étude, il est nécessaire de s'appuyer sur les principaux textes qui réglementent l'Enseignement Supérieur au Cameroun. Il s'agit de :

- Décret n° 92/74 du 13 Avril 1992 portant création de 6 universités ;
- Décret n° 99/026 du 19 Janvier 1993 portant organisation administrative et académique des universités ;
- Loi d'orientation n° 005 du 16 Avril 2001 définissant les missions de l'Enseignement Supérieur Camerounais.
- Décret n° 2001/832/PM du 19 Septembre 2001 fixant les règles communes applicables aux Instituts Privés de l'Enseignement Supérieur (IPES) ;
- Loi n° 01/0096/MINESUP du 7 Septembre 2001 fixant les conditions de création et de fonctionnement des IPES.

Les universités créées suite à la réforme de 1993 ont été dotées de statuts et structures administratives. Le Rectorat est la structure administrative de l'université. Il a, à sa tête, un Recteur ; celui-ci est assisté des vice-Recteurs, conseillers techniques, secrétariat général et diverses directions. En fonction des missions qui leur sont assignées et tenant compte du système LMD, ces fonctionnaires travaillent, chacun dans son service, en vue d'accomplir les missions de l'université sous l'égide du système LMD.

La professionnalisation de l'enseignement universitaire

La professionnalisation de l'enseignement universitaire s'est transformée, en l'espace de quelques décennies, en un phénomène mondial lié à l'évolution des systèmes d'éducation et de formation (Malet, Lussi Bornet & Wentzel, 2015, p. 27). L'originalité et la pertinence de cette problématique réside dans l'intemporalité qui la caractérise. Elle est davantage une construction

et une organisation de base de connaissances qui fonde une profession (Ndi, 2020, p.151). En plus du management de l'éducation, les sciences sociales, politiques et économiques y trouvent un intérêt commun à savoir : le développement.

Le développement est, comme l'indique Baerenholt (2009), le fait de mesurer les revenus, le nombre d'emplois, et les tendances démographiques dans un certain domaine. Cette grille de lecture confronte les aspirants au développement, à des impératifs tels que : la professionnalité, la qualité de l'offre de service, l'emploi et la concurrence. La concurrence renvoie à une saine rivalité mettant en compétition des personnes, parfois de formations distinctes, en quête du même poste et dont la professionnalité est convoquée en vue d'opérer un choix pour le recrutement d'une seule personne. C'est l'une des raisons pour laquelle le postulant à un emploi, à son tour, nécessite des compétences opérationnelles précises ; lesquelles s'acquièrent à l'université : c'est la professionnalité. La professionnalisation à un domaine d'expertise est une condition prépondérante à l'épanouissement socioprofessionnel.

Le besoin en produits de qualité et des services professionnels est sans cesse croissant sur le marché de l'offre et la demande. Le marché, à son tour, suit cette exigence et requiert aux demandeurs d'emploi des savoir-faire professionnels et d'excellente qualité et en quantité suffisante. Les institutions universitaires, creuset de la production des compétences et connaissances spécifiques, sont soumises à l'obligation d'adéquation emploi – formation en vue de professionnaliser leurs enseignements.

Dans un article intitulé, « *L'enseignement supérieur à l'ère de la professionnalisation : quel niveau de connaissance du système LMD chez des conseillers d'orientation des universités Yaoundé I et II ?* » Fozing et Mboning (2013) démontrent que, « comme les institutions universitaires sont de plus en plus nombreuses, et concurrentes, la réussite de leurs anciens étudiants sur le marché du travail devient un élément essentiel de leur image commerciale ». Selon ces auteurs, c'est grâce à cet environnement concurrentiel et professionnel exigeant, que presque tous ses pays membres de l'OCDE ont connu, depuis le début des années 1990, des changements très importants au niveau de leur Enseignement Supérieur (Fozing et Mboning, 2013, p.36). L'une des missions de l'université est de contribuer au développement. La loi d'Orientation de l'Enseignement Supérieur de 2001 est renforcée par la ratification, en 2006, de la Directive CEMAC, portant organisation des études universitaires dans l'espace CEMAC à la faveur du Système LMD.

Les limites de cette étude sont qu'elle met l'accent sur l'orientation universitaire uniquement. Elle ne poursuit pas sur les curricula, voire des programmes d'enseignement/apprentissage et ne suit non plus les diplômés après leur formation universitaire. Apprécier l'impact de la

professionnalisation de l'enseignement universitaire sur le niveau de chômage des jeunes diplômés au Cameroun en se référant, uniquement, à l'orientation académique sans explorer les contenus des enseignements, ni suivre les diplômés sur le marché du travail, ne peut pas permettre d'avoir une lisibilité précise sur les facteurs du chômage, encore moins l'adéquation emploi – formation. L'appréciation, dans cet article, du niveau d'implémentation de la professionnalisation de l'enseignement universitaire est donc mitigée.

La volonté politique, juridiquement encadrée et pédagogiquement accompagnée qui gouverne la professionnalisation de l'enseignement vise à développer et à transférer, chez l'étudiant, des compétences opérationnelles et connaissances directement employables sur le marché du travail ce, dans une dynamique de l'adéquation emploi – formation d'une part et, former des professionnels de métiers utilisables sur le marché de l'emploi d'autre part. Il s'agit, manifestement, d'endiguer le chômage et promouvoir le développement. En marge de ces dispositions théoriques, nombre de travaux scientifiques décrivent les caractéristiques de la professionnalisation de l'enseignement universitaire qu'il est nécessaire d'explorer.

Les caractéristiques de la professionnalisation de l'enseignement universitaire

La professionnalisation de l'enseignement est un processus pédagogique qui, en principe, module rigoureusement les sujets impliqués. Elle devrait, en principe, leur conférer une identité professionnelle. Sa finalité est de permettre le développement des aptitudes particulières face à des situations particulières.

En tant que processus pédagogique, l'effectivité de la professionnalisation de l'enseignement est adossée sur des caractéristiques qui la distinguent d'une simple accumulation des savoirs savants. C'est dans cet esprit que NDI (2020) dans un article intitulé « *philosophie et formation professionnelle universitaire : le cas de l'éducation spécialisée* » fait une description des caractéristiques spécifiques d'une formation professionnelle universitaire. Selon cet auteur, une formation professionnelle universitaire comporte :

- les programmes : ils renvoient à une base de connaissances et la manière dont celles-ci s'organisent en fonction des principes autres que disciplinaires.
- les modalités : elles sont les formes particulières que prennent les formations professionnelles universitaires en rapport à leur finalité. Ainsi contrairement aux autres formations universitaires, ayant pour seul but la culture de l'esprit et le progrès des connaissances, les formations professionnelles universitaires ont des finalités beaucoup plus dépendantes de l'extérieur de l'université. La formation ne vise pas seulement à faire des apprenants des savants, mais à les disposer à des activités beaucoup plus pratiques.

- les méthodes : bien que des méthodes traditionnelles d'enseignement perdurent (cours magistral ; travaux pratiques ; travaux dirigés), les enseignants, dans une formation professionnelle universitaire, ont le souci d'une formation qui prend en compte le singulier des contextes et des situations au sein desquelles le professionnel doit intervenir et qui le prépare à gérer des situations diverses, parfois complexes.

Les travaux de Ndi (2020) ont une pertinence avérée dans le contexte qui est la siens. Sauf qu'ils n'entrent pas dans les méandres de la professionnalisation de l'enseignement, c'est-à-dire en mettant, rigoureusement, en exergue le dispositif d'enseignement/apprentissage, les profils des enseignants formateurs et le mode d'attribution et de reconnaissance sociale qui devraient concourir à conférer à l'apprenant l'identité professionnelle visée dans le processus de formation professionnelle universitaire. C'est à ce niveau que les travaux de Bourdoncle (2000) sont déterminants.

En effet, cet auteur démontre que, le mot même « professionnalisation » se manifeste avec l'aide de deux substantifs, d'abord sous le terme de *formes*, c'est-à-dire les « manières variables dont une notion (ici, celle de profession) se présente » (Petit Robert, 2019) ; ensuite, sous le terme de *dispositif*, notamment l' « ensemble des moyens disposés, conformément, à un plan » (ici, celui de la professionnalisation de l'enseignement universitaire), (Petit Robert, 2019). Cette grille de lecture permet de dégager une typologie de professionnalisation, à savoir :

- Professionnalisation de l'activité : l'important est que l'activité soit réalisée non pas simplement par goût et par amour, mais pour gagner la vie. Ici, il y a professionnalisation d'une activité lorsque le *gratuit*, faite par des amateurs, des bénévoles, ou des militants en fonction de leur goût ou de leurs convictions, devient rémunéré et exercé à titre principal (Bourdoncle, 2000)
- Professionnalisation du groupe exerçant l'activité : c'est la création d'une association professionnelle ; de la compétition entre ce groupe professionnel et les groupes qui exercent des activités voisines ; de l'activisme politique pour obtenir un monopole légal et enfin de la diffusion des règles ou de la création d'un code de déontologie propre à la profession (Wilensky, 1964).
- Professionnalisation des personnes exerçant l'activité : l'objet sur lequel porte le processus de professionnalisation est, explicitement, la personne du stagiaire, dans l'expérience directe qu'elle fait et à laquelle elle doit s'adapter. En fait, est ainsi désigné un double processus d'acquisition : celui des savoirs, savoir-faire et savoir-être professionnel en situation réelle, et celui d'une identité qui se construit progressivement au rôle professionnel (Bourdoncle, 2000).
- Professionnalisation des savoirs : ils doivent être relativement abstraits et organisés en un corps codifié de principes ; être applicables aux problèmes concrets ; être crédibles quant à leur efficacité (même s'ils ne sont pas réellement efficaces) ; être en partie créés, organisés, transmis

et, en cas de conflits, arbitrés en dernière instance par la profession elle-même, notamment par ses enseignants-chercheurs universitaires ; être enfin suffisamment sophistiqués pour ne pas être aisément accessible à l'homme ordinaire, ce qui confère au groupe professionnel une espèce de mystère (Goode, 1969).

- Professionnalisation de la formation : professionnaliser une formation c'est la construire de manière à ce qu'elle rende apte à exercer une activité économique déterminée.

La grille de lecture ci-dessus est fondée sur l'observation selon laquelle, Bourdoncle montre que la professionnalisation est sous-jacente à la prise en compte de l'activité menée et sa vocation salariale, la formation universitaire et le groupe humain menant la même activité. Ce qui permet de regrouper deux formes de professionnalisation : – celles qui s'opèrent à l'université (professionnalisation des savoirs et professionnalisation de la formation) et – celles qui se font sur le terrain socioprofessionnel (professionnalisation de l'activité, professionnalisation du groupe exerçant l'activité et professionnalisation des personnes exerçant l'activité).

Cette étude focalise sur la professionnalisation qui s'opère à l'université. Elle se distingue par deux types de formation à savoir, la formation générale et les formations professionnelles. Le tableau 1, ci-dessous, présente les caractéristiques de chacun de ces modèles de formation universitaire.

Tableau 1 : Caractéristiques de la professionnalisation de la formation

	Formation générale	Formations professionnelles
Recrutement sélection	Pas de numerus clausus, Bac requis	Numerus clausus- sélection par : -Tri sur dossier -Epreuve sur table -Entretien avec jury
Dispositif de formation	-Formes mêlées (cours, TP, TD) ne favorisant pas la constitution d'un groupe. -Programmes formulés en termes de connaissances, ordonnées par une logique disciplinaire : pas de stage -Pas de praticien en tant que tel	-Promo, groupe stable, programmes formulés en terme de compétences, de plus en plus ordonnés par problèmes : stage, alternance -Des enseignants praticiens Autres prof. des jurys, conseils

	-Jury d'universitaires	-Jury mixte
Mode d'attribution et de reconnaissance sociale des formations	-Reconnaissance par diplôme garanti par l'Etat mais à négocier sur le marché du travail	Reconnaissance des titres dans convention coll. : -Valorisation par association d'anciens et d'employeurs associés.

Source : Bourdoncle, 2000, p. 45

En s'appuyant sur les travaux de Bourdoncle ci-dessus et des enquêtes de terrain, il devient plausible de caractériser le modèle utilisé par le Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1 et le ranger dans un registre précis. Mais d'emblée, qu'elle soit générale ou professionnelles, la professionnalisation de la formation universitaire n'exclue pas la promotion des enseignements/apprentissages dont le contenu est compatible aux besoins du marché de l'emploi, ce d'autant qu'elle vise l'adéquation emploi – formation en vue de la lutte contre chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur : c'est dans cette perspective que les pouvoirs publics inscrivent le système LMD.

Système LMD et professionnalisation de l'enseignement universitaire

Dans sa thèse intitulée « *processus de référentialisation des formations et employabilité des diplômés : cas de l'Enseignement Supérieur Camerounais* », Donfouet (2021) indique que « dans un souci de mettre en place une formation universitaire de qualité fondée sur des compétences, sur l'amélioration des qualités de l'Enseignement Supérieur et la pertinence de ses programmes, de promouvoir la recherche et l'employabilité des diplômés à travers la professionnalisation ; l'Enseignement Supérieur a basculé, sous pression, vers le système LMD à partir de la rentrée académique 2007-2008 ». Cette chercheuse de montre que le politique s'est approprié le système LMD de façon hâtive en cherchant à régler un problème : l'adéquation emploi – formation. Les pouvoirs publics considèrent la professionnalisation comme un vecteur de la dynamique sociale, une plateforme susceptible de sortir, à travers l'innovation scientifique, technologique, managériale, l'Enseignement Supérieur Camerounais de son « enclavement ». L'auteure de cet article met en lumière les conditions d'impréparation qui pourraient, éventuellement, incruster des imperfections dans le parcours de formation et la qualité même de cette formation. Djeuda Feudjio (2009) l'avait déjà aussi relevé et démontré que, de par la façon dont le système LMD a été adopté et la manière qu'il est implémenté, ce paradigme ne peut aider à atteindre les objectifs

escomptés. Malgré ces imperfections corrigeables, il n'en demeure pas moins que l'esprit qui a gouverné ce choix, et celui des législateurs Camerounais, est la pertinence de la formation universitaire au Cameroun. Supinfo (N° 6, Décembre 2006) cité par Donfouet (2021) s'inscrit dans cette logique lorsqu'il rassure que *« le système LMD se présente comme un atout pour la relance économique du Cameroun, car l'amélioration des conditions de la population et la réduction durable de la pauvreté y trouvent un terrain fertile par le biais de la production d'une main d'œuvre abondante, de bonne qualité et capable d'une grande compétitivité à l'échelle internationale »*. C'est à la faveur de la production d'une main d'œuvre abondante, de bonne qualité et capable d'une compétitivité à l'échelle internationale que le système LMD s'est fixé les objectifs de :

- Organiser l'offre de formation sous la forme « parcours types formation », en ensembles cohérents d'unités d'enseignement organisant des progressions pédagogiques adaptées, organisant l'ensemble des diplômes Camerounais ;
- Intégrer, en tant que de besoins, des approches pluridisciplinaires et faciliter à l'amélioration de la qualité pédagogique de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement des étudiants ;
- Développer la professionnalisation des études supérieures, répondre aux besoins de la formation continue diplômante et favoriser la validation des acquis de l'expérience en relation avec les milieux sociaux et économiques ;
- Encourager la mobilité, l'accroissement et l'attractivité des formations au niveau national et international ainsi que la possibilité de la prise en compte et de la validité des périodes de formation ;
- Intégrer l'apprentissage des « compétences transversales » telles que la maîtrise des langues vivantes allogènes et celles des outils informatiques ;
- Faciliter la création d'enseignement par les méthodes faisant appels aux technologies de l'information et de la communication et du développement de la formation à distance (Emtcheu, 2007 ; Nkodo, 2008 ; Donfouet, 2021).

Ces différents objectifs assignés au système LMD à son adoption sont consolidés par l'Arrêté N° 28/00035/MINESUP/SG/DDES/DAJ du 29 Janvier 2018 portant organisation du système LMD dans l'Enseignement Supérieur. Celui-ci fixe l'objectif général de « promouvoir la professionnalisation afin de résorber le chômage des diplômés » et l'objectif spécifique de « produire des diplômés polyvalents, dotés des savoirs et des compétences susceptibles de garantir leur insertion sociale et professionnelle ». De tels objectifs ont sur le viseur l'adéquation emploi et la formation comme catalyseur de la lutte contre le chômage des diplômés de

l'Enseignement Supérieur. C'est en s'appuyant sur l'adoption du système LMD que l'Etat a fixé l'objectif stratégique « un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise ». Seulement, l'implémentation du système LMD s'opère dans un environnement non propice à son épanouissement (Donfouet, 2021, p. 75).

La thèse de cette auteure, malgré sa rigueur scientifique et sa pertinence, ne traite pas le cas du niveau de chômage, encore moins celui du suivi des diplômés après leur sortie du système de l'Enseignement Supérieur comme la présente recherche. Elle focalise sur la référentialisation des formations et l'employabilité. Des termes de référence qui ne permettent pas de déterminer le taux du chômage, encore moins celui des diplômés du parcours géographie de l'Université de Yaoundé 1.

Mais allant dans le sens du diagnostic sur l'implémentation du système LMD, entendu comme catalyseur de la professionnalisation de l'enseignement, Fozing et Mboning (2013), dans un article intitulé, « *L'Enseignement Supérieur à l'ère de la professionnalisation : quel niveau de connaissance du système LMD chez des conseillers d'orientation des universités de Yaoundé I et II ?* », requièrent une plus grande implication des conseillers d'orientation en vue de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur. Leurs travaux démontrent qu'il est indispensable que les conseillers d'orientation s'emploient aux études prospectives en vue de l'adéquation emploi - formation, en relation avec les partenaires publics et privés chargés des questions de l'emploi. Ils indiquent que la mission du Conseiller d'Orientation ne s'achève que lorsque l'étudiant est déjà socio professionnellement inséré. Voilà pourquoi, il est mis sur pieds une sous-direction consacrée à l'orientation académique et à l'insertion socioprofessionnelle. A l'effet d'illustrer leur contribution, qui s'inscrit dans le champ de l'orientation, ils utilisent, dans leur approche de compréhension, la théorie de la motivation dans sa dimension instrumentale, telle qu'élaborée par Nuttin (1985) et la théorie sociale cognitive de Bandura présentée par François et Butteman (2009).

Sauf que, l'orientation universitaire telle qu'analysée par ces auteurs, ne met pas un accent sur les contenus des programmes académiques. Elle accepte l'offre de formation telle qu'elle se présente et s'appuie sur la détection des talents en vue d'une orientation académique et professionnelle. Cette approche marginalise les moins talentueux qui, pourtant soumis à une formation type emploi, auraient des chances d'acquérir des outils de socialisation professionnelle. Ce sont les contenus des programmes qui permettent de développer les compétences opérationnelles et de transférer les connaissances nécessaires au marché du travail d'une part et, d'autre part, ce sont les besoins du travail qui devraient orienter la formation universitaire.

Une telle critique suscite l'envie d'explorer les travaux sur l'adéquation entre l'offre d'emploi et l'offre de formation. Muriel-Henry et Bournel-Bosson (2014) s'en sont intéressés dans un article intitulé « *la professionnalisation des enseignements : un processus dialogique ?* ». En effet, cet article soulève la question du dialogue permanent entre le travail et la formation. Selon ses auteurs, si la professionnalisation interroge la formation dans ses processus et ses modalités, elle interpelle directement les conceptions du travail dans les différents champs disciplinaires considérés ; conceptions qui constituent alors les finalités du processus de professionnalisation envisagé : il s'agit de préparer les étudiants à occuper un emploi, entrer dans une profession, acquérir un métier, développer des compétences, construire son identité professionnelle. Les approches prescriptives de la professionnalisation dans le cadre universitaire, comme dans d'autres, se soutiennent d'une alternance (entendue au sens pédagogique) essentiellement définie par la distribution des séquences entre centre de formation et milieu professionnel, et plus globalement, par les relations concrètes entre structures de formation et de travail. La pertinence de ces approches est adossée sur la prise en compte du milieu du travail pour lequel sont destinés les étudiants ; lequel est dynamique et en perpétuel mutation. L'étude de cette professionnalisation de l'enseignement s'est limitée aux universités décernant des Licences professionnelles. Pourtant, il se trouve que, les Licences et autres diplômes de recherche concernés par la formation universitaire ont aussi une vocation professionnalisante et donc dialogique si l'on voudrait rester dans la logique de ces auteurs.

C'est sur la limite des travaux de Muriel-Henry et Bournel-Bosson que les travaux de Maingari (1997) intitulés « *La professionnalisation de l'enseignement au Cameroun. Des sources aux fins* », se montrent plus précis. Cet auteur montre que, ce sont les difficultés de l'Etat à résorber le chômage des jeunes et à apporter une solution fiable au problème de l'inadéquation entre la formation et l'emploi qui sont à l'origine de l'idée de la professionnalisation de l'enseignement au Cameroun. Etant donné que les universités d'Etat constituent l'une des plus grandes niches d'accueil des étudiants et pourvoyeuses de diplômés, que l'Etat veuille y mettre un accent est légitime, objectif et pertinent. L'éducation à l'ancienne, qui exaltait l'accumulation du savoir, pour la simple satisfaction intellectuelle, est révolue. Désormais tout apprentissage doit justifier sur le terrain social sa raison d'être.

Les travaux de Maingari mettent en relief l'urgence de sculpter, grâce à la formation universitaire, des professions à l'effet de résorber le chômage et promouvoir le développement à travers une formation en adéquation avec les besoins sociaux et professionnels. Avec la nouvelle orientation de l'Enseignement Supérieur vers des formations académiques professionnalisantes, le système LMD fait l'objet, à la fois, d'une attente sociale et d'une valorisation professionnelle

de la formation universitaire (Donfouet, 2021, p. 79). Vu sur cet angle, on se serait attendu à ce qu'avec le système LMD et la professionnalisation de l'enseignement universitaire, que le chômage baisse considérablement car, on va à l'université pour apprendre un métier et l'exercer.

Les travaux de Maingari (1997) traitent la problématique de la professionnalisation de l'enseignement de façon générique. Ils ne permettent pas de vérifier son effectivité, encore moins d'établir un rapport de cause à effet sur le chômage. Cet auteur ne peut pas, à l'aune desdits travaux, justifier que les curricula d'une discipline universitaire précise sont inadéquats à l'emploi ce qui entraîne le chômage des diplômés. C'est précisément là que la présente étude, qui traite du cas de la professionnalisation de l'enseignement et le niveau du chômage des diplômés du parcours géographie, tente d'apporter une réponse susceptible de justifier les facteurs du chômage des diplômés du parcours géographie de l'Université de Yaoundé 1.

Les facteurs du chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur

La problématique du chômage n'est pas inhérente à la jeunesse des pays en développement (Ondoa Biwolé, 2021, p. 12). D'autres jeunes, y compris ceux des pays développés, connaissent le problème de chômage. Le Directeur général du BIT dans son rapport sur la préparation de l'Année internationale de la jeunesse, annonçait « le chômage est le plus important des problèmes économiques et sociaux qui affectent les jeunes » (Blanchard, 1982). Prenant cette annonce au sérieux et vue la montée sans cesse croissante du niveau du chômage en France durant son quinquennat, « Hollande en a fait un emblème, l'unique enjeu, ou presque – de son mandat » (Thuillier, 2017, p. 3). La même détermination qui anime les pouvoirs publics Camerounais. Ils ne tarissent pas d'imaginaires dans l'objectif d'éradiquer la propagation de ce dangereux fléau.

Le panorama non exhaustif ci-dessus du caractère préoccupant, dans presque tous les pays du monde, du fléau du chômage est à l'origine de nombre de travaux suffisamment bien illustrés sur la problématique. A titre d'exemple, pour expliquer les causes du chômage en France, Le Clainche (2010) réalise une enquête quantitative, assortie d'une analyse descriptive, sur un échantillon suffisamment représentatif de la population Française dans un article intitulé « *Les perceptions sur les causes du chômage et sur ses solutions : le cas de la France* ». Il propose un examen des déterminants des perceptions subjectives des causes du chômage et de leurs solutions.

Le Clainche (2010) démontre, à partir de la théorie du capital humain, qu'une meilleure connaissance affirmée par les individus, des dispositifs de la politique d'emploi vont de pair avec un niveau de diplôme et une position sociale plus élevée. Une analyse plus poussée des résultats

de cette enquête montre que, la détention d'un haut niveau de diplôme ne garantit pas une meilleure connaissance effective des mécanismes de la politique de l'emploi. On peut être diplômé de l'Enseignement Supérieur Français, mais ignorer les politiques d'emploi, et être au chômage. Ce préalable est essentiel à la lutte contre le chômage des jeunes. C'est dire, *in fine*, que l'une des causes du chômage en France est l'ignorance, par les demandeurs d'emploi, des mécanismes de recherche d'emploi. Les autres causes du chômage révélée par cette étude sont : – la rareté des offres d'emploi. C'est-à-dire que la demande (d'emploi) est supérieure à l'offre (poste à pourvoir) – la multiplication de délocalisation qui est caractérisée par l'instabilité du demandeur d'emploi – la faiblesse de la croissance économique ou une faible augmentation des richesses – l'insuffisance de formation des salariés marqués par un capital humain bas. Ces causes inhérentes en France peuvent diversifier dans d'autres pays.

En Tunisie par exemple, Hofaidhllaoui et Vatteville (2021) montrent à l'issue d'une enquête quantitative publiée dans un article intitulé « *l'employabilité des titulaires de Doctorat sur le marché du travail académique* », que la notion d'employabilité occupe une place grandissante dans l'explication des déséquilibres du marché du travail, dans l'orientation des politiques éducatives, dans la gestion de la relation d'emploi par les entreprises, et même dans l'interprétation des stratégies individuelles des demandeurs d'emploi. Ceux-ci constituant les causes du chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur. Adossés sur les théories de *la triple hélice* et *du capital humain*, ces auteurs expliquent que, la lutte contre le chômage est porteuse, d'une part, d'enjeux politiques, c'est-à-dire requiert une volonté affirmée des pouvoirs politiques dans l'orientation des politiques éducatives au niveau académique afin qu'elles soient en congruence avec les desideratas du monde du travail, et d'autres part, des enjeux sociaux, économiques et managériaux. Par conséquent, elle doit-être centrale en gestion des ressources humaines : domaine privilégié par leur analyse où elle peut être entendue comme une obligation réciproque. La réciprocité ici indique le caractère dialogique des rapports entre travail et formation que relevaient aussi les auteurs comme Muriel-Henry et Bournel-Bosson (2014).

Dans cette étude, la cause identifiée du chômage tournent autour de l'employabilité des diplômés de l'Enseignement Supérieur Tunisien car, il (employabilité) met en exergue l'adaptabilité du salarié aux tâches qu'il est supposé exécuter dès son début d'activités dans le monde du travail. Le salarié est appelé à s'adapter au travail (tâches) qui lui est proposé même si celles-ci n'entrent pas dans son champ de formation académique. Van Den Berg et Van Der Velde (2005) épousent cette considération lorsqu'ils affirment que, « l'employabilité passe par la flexibilité fonctionnelle et la mobilité qui donnent au salarié l'occasion d'acquérir plus de compétences en améliorant son attractivité sur le marché du travail ». Cette thèse consolide l'idée

selon laquelle, les personnes facilement adaptables sont celles qui apprennent vite, dans le « tas » et qui trouvent facilement du travail.

Sauf que, si tout le monde apprend dans le « tas », la fondation universitaire de la spécialisation et la professionnalisation d'expertise (Maingari, 1997) perdent leur existence. Etant donné le contexte de compétitivité des économies, des enjeux géopolitiques de la mondialisation et la lutte contre une pauvreté tenace, le 21^e siècle banalise les meilleurs sujets et valorise les sujets excellents universellement employables, notamment les spécialistes à des domaines précis. Si pour le cas de la Tunisie, les travaux de Hofaidhllaoui et Vatteville (2021) indiquent une employabilité mitigée du diplômé (inadéquation emploi – formation) comme cause principale du chômage, cette dernière pourrait ne pas être la même au Cameroun, creuset de la présente étude.

L'étude du fléau du chômage au Cameroun par Ngahan et Nkouma (2004) montre, à l'issue d'une enquête quantitative que, « le chômage résulte d'un déséquilibre sur le marché du travail, traduisant une offre excédant la demande de main d'œuvre d'une part et, d'autre part, le fait d'une croissance toujours pressante de la démographie Camerounaise et son impact direct sur le volume de la population active ». Selon ces auteurs, le chômage est causé par (1) une augmentation rapide de la population, laquelle entraîne (2) une inadéquation entre le nombre de postes disponibles et le nombre de personnes qui demande l'emploi. Dans cette inadéquation, un grand nombre de ménages ne parvient pas à valoriser la totalité de leur force de travail. Les travaux de ces auteurs montrent par ailleurs qu'à cause de l'incapacité de l'Etat, du fait de la récession économique (ralentissement de l'économie), à octroyer suffisamment l'emploi aux jeunes, accentués par l'inadéquation entre formation, éducation et emploi, a favorisé le foisonnement du secteur informel, ultime recours des jeunes pour la « satisfaction » de leurs besoins socioéconomiques. Ils montrent aussi que des jeunes sont plus des autodidactes, exerçant de petits métiers à l'antipode de leurs formations universitaires respectives. Ils sont, de ce fait, des démerdeurs en quête de survie, voire des chômeurs permanents, non pas de professionnels accomplis, encore moins des experts exerçant dans des domaines spécifiques.

Avec cette débrouillardise notoire, ces jeunes ne sont pas véritablement des travailleurs professionnels et ne peuvent non plus impulser le développement. Cette étude met en lumière en plus de la rareté des emplois, une formation inadaptée au marché de l'emploi. L'offre en main d'œuvre est non qualifiée du fait de l'inadéquation emploi formation. L'offre d'emploi disponible sur le marché du travail est insignifiante par rapport à la demande. Cette réalité justifie, selon ces auteurs qu'en 2004, le chômage ait été exponentiel au Cameroun. Considérant que les titulaires des diplômés des universités publiques sont statistiquement majoritaires du fait du coût des droits

universitaires relativement accessible, ceux-ci pourraient, éventuellement, regrouper le plus grand effectif et taux de chômeurs.

Contrairement à ce qu'indiquent ces auteurs, le rôle de l'Etat n'est pas tant de donner des emplois aux jeunes. Il consiste à créer des conditions favorables à l'emploi des jeunes. L'incrimination de la démographie galopante comme l'un des facteurs du chômage s'effondre dans la mesure où la population est une force économique. Elle offre une main d'œuvre abondante et un marché de consommation. La croissance démographique permet de constituer un marché de consommation et donc, un facteur de développement. Les cas des populations Nigériane et Chinoise sont des exemples que la population nombreuse n'est pas un problème. Il n'est pas dérisoire d'indiquer que « gouverner c'est prévoir et anticiper sur des besoins présents et futurs ». L'autre remarque est que, l'instrument de collecte des données de cette recherche n'a pas permis de ressortir le rapport quantitatif offre d'emploi-chômeurs afin d'établir que les postes à pourvoir sont inférieurs à la demande. Leurs travaux identifient l'inadéquation emploi formation comme l'une des causes du chômage. Il aurait été judicieux d'évaluer le gap du taux de chômage entre les diplômés des institutions universitaires publiques et privées ou tout au moins, puisqu'il s'agit de la qualité de la formation, vérifier les performances de ces profils de diplômés afin d'établir que ceux des universités d'Etat sont moins compétents que leurs homologues des universités privées.

Une étude comparative similaire entre performances des diplômés des parcours d'universités d'Etat et privée a été menée par Bomda, Fozing et Mgbwa (2022) à travers laquelle une comparaison est faite entre des diplômés employés des entreprises publiques et privées en fonction des institutions diplômantes. Leur étude jette un regard sur l'appréciation des qualités personnelles et professionnelles des titulaires des diplômes des universités publiques et privées par leurs superviseurs directs dans les entreprises formelles publiques et privées au Cameroun. Les sont inspirés des approches de la psychologie du travail. Les résultats révèlent une appréciation différenciée des qualités personnelles et professionnelles des diplômés employés en fonction des institutions diplômantes. Les diplômés employés à l'ère des réformes LMD des universités publiques sont sous évalués par rapport à leurs homologues des universités privées.

Les superviseurs directs de ces deux catégories d'employés trouvent que les titulaires des diplômes des universités privées sont mieux outillés que leurs homologues des universités publiques. Les résultats de cette étude montrent un flou qui dessert le discours politique sur la professionnalisation de l'enseignement dans les universités publiques à l'ère des réformes LMD d'une part, et le nouvel ordre mondial en éducation marqué par un processus de standardisation qui ignore les particularités. Cette étude comparative, quoique pertinente, reste dans les

généralités disciplinaires à l'université. Elle n'entre pas dans le cas particulier d'une même discipline à l'instar de la géographie enseignée dans une université publique et privée afin de voir lequel entre les deux diplômés est mieux évalué que l'autre. Elle n'a non plus vérifié sur la plan de la création d'emploi, lequel des deux diplômés est plus en mesure de créer l'emploi que l'autre. L'absence de particularité dans la comparaison de capacités à créer des emplois justifie la pertinence de la présente étude. Pour en avoir le cœur net, une exploration et une comparaison de l'adéquation des programmes publics de création d'emplois pour les jeunes avec le profil de géographe, diplômé de l'Université de Yaoundé 1, visant à lutter contre le chômage au Cameroun est proposée dans la rubrique ci-dessous.

Les politiques publiques de lutte contre le chômage

Une politique publique est l'énoncé des orientations et des objectifs d'un gouvernement ou d'une collectivité sur un sujet d'intérêt public. Ici, celui de la lutte contre le chômage et la pauvreté. Les politiques publiques s'ouvrent, très souvent, avec l'élaboration des documents de références et la mise sur pieds des programmes. Tout programme, économique ou social, vise *in fine*, à répondre à un besoin (ici, celui des compétences/connaissances opérationnelles) ou à résoudre un problème (ici, celui du chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur). Il existe une inadéquation entre les produits issus du système d'éducation et de formation professionnelle et les besoins de compétences du marché de l'emploi. Cette inadéquation, qui amplifie le chômage des jeunes, tire son origine de plusieurs facteurs (PANEJ, 2015, p. 14). Dans le cas spécifique de la présente étude, la politique publique ici est le système LMD dont l'une des orientations politiques est la professionnalisation de l'enseignement.

L'objectif stratégique poursuivi est : « un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise ». A cet effet, les ONG, le Ministère de l'emploi et de formation professionnelle, le fond national de l'emploi, le ministère de la jeunesse et d'autres institutions proposent des solutions en vue d'accompagner les jeunes dans le processus de leur insertion sociale et professionnelle à travers de nombreux programmes spécialisés à l'instar du PANEJ, PAJER-U, PIAASI, etc. Explorons chacun des programmes à l'effet d'y relever leurs apports sur le fléau du chômage des jeunes diplômés en géographie.

Le PANEJ

Le document de travail indique que, le plan d'action nationale pour l'emploi jeune souligne d'emblée l'inadéquation emploi-formation comme cause du chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur. Celui-ci est plus élevé que d'autres couches demandant l'emploi. En dépit de cette information capitale pour d'éventuelles réformes, une proposition de

réforme des curricula en vue de les adapter aux besoins du marché du travail n'est pourtant pas faite dans le document de travail. Le plan relève aussi l'absence d'un bon système d'information sur l'emploi des jeunes et sur la disponibilité des ressources humaines. Ces facteurs accentuent le chômage des jeunes diplômés. Curieusement aucune proposition n'est faite en matière de communication visant à expliquer les mécanismes d'accès à l'emploi pour les jeunes en chômage, encore moins la technique de constitution des dossiers de candidature visant des postes à pourvoir sur le marché de l'emploi.

Le PIAASI

Le document cadre du Ministère de la jeunesse définit le PIAASI comme une structure gouvernementale rattachée au ministère de l'emploi et de la formation professionnelle. C'est l'un des principaux projets d'insertion sociale et professionnelle des jeunes. L'objectif principal du PIAASI est d'assurer un meilleur encadrement des jeunes massivement installés dans le secteur informel de l'économie en maximisant, en quantité et en qualité, les possibilités de création de nouveaux emplois productifs, stables et décents. Les objectifs spécifiques sont l'appui à l'organisation du secteur informel et l'appui à la formation des acteurs du secteur informel et au financement de microprojets.

Ce qu'il convient de relever est que, les initiateurs du programme reconnaissent l'absence de formation chez la population cible et en font, en plus du financement, l'un des objectifs. Le programme vise essentiellement le secteur informel³, notamment les jeunes n'ayant pas une formation professionnelle. En d'autres mots, les jeunes ayant un niveau universitaire dans un contexte de la professionnalisation de l'enseignement ne sont pas une cible privilégiée. Le PIAASI n'aide donc pas les jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur à sortir du chômage.

Le PAJER-U

Le Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine (PAJER-U) est un programme gouvernementale financé par les fonds de l'initiative PPTTE dans le cadre de la coopération entre le Cameroun et la France. Son objectif général est de promouvoir l'insertion socio-économique des jeunes Camerounais non scolarisés et déscolarisés (diplômés ou non) par le biais d'une mobilisation sociale et d'un encadrement technique et financier en vue d'en faire le moteur du

³ Secteur informel : concept décrivant la partie de la force de travail qui reste en dehors du marché organisé (Yossa, 2002).

développement. Ses cibles sont : les jeunes âgés de 15 à 35 ans, non scolarisés et déscolarisés, promoteurs d'entreprises.

Le PAJER-U ne concerne pas les jeunes scolarisés, encore moins ceux ayant un cursus universitaire. Les emplois créés dans le cadre de ce programme n'aident pas les anciens diplômés de l'Enseignement Supérieur en quête d'emploi sur le marché du travail, encore moins ceux du parcours géographie, à moins d'escamoter les principes édictés par le cadre juridique du document de référence.

Le PIFMAS

Le Projet d'Insertion Socio-économique des jeunes par la création de micro-entreprises de Fabrication du Matériel Sportif (PIFMAS) est une initiative du ministère de la jeunesse (MINJEUN). Il cible uniquement les jeunes de 18 à 35 ans, ayant quitté ou n'ayant jamais fréquenté le système scolaire, de même que les diplômés à la recherche d'emploi.

Le PIFMAS est, manifestement, l'un des mécanismes de promotion de l'emploi et de l'auto-emploi des jeunes. Il a la particularité d'accompagner les bénéficiaires dans leurs zones de résidence, qu'elles soient rurales ou urbaines. L'exploration des objectifs spécifiques du projet PIFMAS montre que la question de la formation est prépondérante. Il y est reconnu un déficit de formation et une inadéquation emploi (projets acquis) et formation (compétences et connaissances) requises pour exercer dans le projet dont on obtient le financement du gouvernement.

Le débriefing des plans gouvernementaux de la lutte contre le chômage des jeunes au Cameroun permet de remarquer : - la volonté politique du gouvernement à lutter contre le fléau du chômage des jeunes ; - l'encadrement juridique de cette volonté ; - la planification de la stratégie de lutte contre le chômage des jeunes ; - l'investissement d'importantes ressources humaines, matérielles et financières sur les différents programmes de lutte contre le chômage des jeunes ; - la nécessité de former, professionnellement, les jeunes acquéreurs de financements ; - les jeunes cibles sont ceux n'ayant jamais été scolarisés et qui ont décroché ou qui ont été scolarisés. Qu'il s'agisse du PAN EJ, PAJER-U, PIAASI ou PIFMAS, tous ces projets d'insertion socioprofessionnelle et socio-économique s'accordent sur la problématique de la formation professionnelle des jeunes bénéficiaires. Elle revient avec acuité car, il s'agit de mettre en adéquation le profil d'entrepreneur et/ou manager de projets en vue de la réussite des jeunes bénéficiaires dans leur nouvelle opportunité. Pourtant, cette professionnalisation est supposée en vigueur dans les universités d'Etat. Les jeunes bénéficiaires de projets auraient dû en avoir des acquis dès l'université. En l'absence de formation professionnelle adaptée, doublée d'acquisition

de projets, le chômage des jeunes ne peut connaître une baisse significative. C'est ce qui est consolidé grâce à l'insertion théorique qui va suivre dans la rubrique ci-dessous.

Insertion théorique

Le traitement d'un sujet de recherche suppose la maîtrise d'un ensemble de connaissances (théories) liées au domaine de recherche à indiquer dans la rubrique « insertion théorique ». Cette dernière est la présentation d'un cadre d'analyse et de généralisation des relations théoriques déjà prouvées dans d'autres contextes afin de les appliquer le problème en cours de recherche. Il s'agit, ici, d'énoncer les différentes théories et courants de pensée qui s'affrontent dans le domaine de la professionnalisation de l'enseignement universitaire et son effet sur le niveau du chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur.

Théorie de la contingence

L'apparition inopinée en Chine, en Décembre 2019, de la pandémie à coronavirus et ses perturbations mondiales dans tous les secteurs d'activités sociales, culturelles, politiques et économiques ont rappelé à l'être humain, qu'aussi méticuleusement préparé et sophistiqué soit un plan d'action d'une action future, la rationalité de l'être humain sera toujours limitée dans son anticipation du futur (Simon, 1955) : c'est le fondement de la théorie de contingence.

Le principe de la contingence stipule que les politiques publiques (ici, le système LMD) doivent évoluer le plus souvent de façon graduelle et par un mécanisme de petits pas interactifs (travail – formation). Elle s'oppose à l'élaboration d'un plan rigide (programme de formation universitaire professionnelle), susceptible d'encadrer des actions présentes et futures (développement des compétences), sachant que la rationalité de l'être humain est limitée et le marché du travail étant dynamique. La théorie de la contingence postule que, les décisions prises (ici, celle de professionnaliser l'enseignement) tendent à être fortement orientées par les politiques (désidératas du milieu socioprofessionnel), les valeurs (connaissances spécifiques en géographie) et les comportements (compétences opérationnelles en géographie) qui sont déjà en vigueur dans les milieux socioprofessionnels (géographes). Autrement dit, la théorie de la contingence voudrait que les principes d'ajustement (des programmes d'enseignement/apprentissage) et de cohérence (de la formation avec le milieu de l'emploi) soient non seulement respectés, mais régulièrement sujet à une adaptation au marché du travail. Partant du postulat que l'emploi précède la formation et qu'on se forme pour sculpter sa profession, pas l'inverse, le système LMD en tant que politique publique est fondé sur un document élaboré par des acteurs gouvernementaux pour présenter leur option

(professionnalisation) sur un jeu susceptible d'une action de politique publique (ici, lutte contre le chômage, promotion du développement). La professionnalisation de la formation en géographie doit donc, selon la théorie de la contingence, évoluer en petits pas et en interaction avec le milieu socioprofessionnel en rapport avec la géographie. La théorie de la contingence tente d'expliquer l'importance de la prospective permanente, de l'ajustement et de la cohérence dans l'élaboration des programmes d'enseignement/apprentissage.

En effet, étant donné d'une part, les limites liées à la capacité cognitive de traitement et d'anticipation des actions futures, et d'autre part, le caractère dynamique et évolutif du monde du travail, le décideur n'est plus considéré comme « maître » de ses actions (Mansengesho, Bonami & De Ketele, 2009, p. 58). Il en est de même pour les programmes académiques rigides qui, en déconnexion avec le monde du travail et en inflexibilité, ne peuvent pas aider à l'adéquation permanente emploi – formation, encore moins à résorber le chômage des jeunes diplômés dont la formation pourrait être désuète au fur et à mesure que les années de chômage éloignent le diplômé de son année de fin de sa formation. Cette situation de déphasage des programmes d'enseignement/apprentissage avec le travail s'apparente à la situation d'un étudiant formé en médecine avec un appareillage séculaire, à qui l'on demande de pratiquer cette même médecine avec un appareillage de nouvelle génération.

Les pays comme les Etats-Unis ont longtemps profité de l'interaction entre l'université - milieu professionnel à travers la mise sur pieds de l'approche par compétences. L'objectif opérationnel terminal de l'APC est de développer des compétences spécifiques utilisables dans le milieu de l'emploi. Il s'agit de former les hommes à des tâches précises. Le Canada en a suivi et d'autres pays, à l'instar de la Suisse Normande (Scallon, 2004, p. 75). Le Cameroun, en 2012, a suivi cette nouvelle approche pédagogique et un nouveau livre programme relatif à l'Approche par compétences est entré en vigueur en 2014 à l'enseignement secondaire. La volonté politique de connecter l'université au monde du travail à travers l'idée de la professionnalisation de l'enseignement est déjà un début de solution à l'adéquation emploi-formation. C'est ce que cherche à expliquer la théorie de la triple hélice qu'il nous faut présenter dans les lignes qui suivent.

La théorie de la triple hélice

Trois modèles fondamentalement différents de la mission de l'université ont été en discussion. Ce sont : l'université « humboldtienne », l'université du type « engagement social » ou « développementale » ; l'université « entrepreneuriale » ; l'université « engagée », avec une formation plus pratique (Goldstein, 2010 ; Schamp, 2014). Aujourd'hui, avec la nouvelle vague

de la mondialisation, fondée sur l'imposition des idées néolibérales⁴, concrétisées par le système LMD (Schamp, 2014), l'université est, aujourd'hui, comme catalyseur du développement (Gondie, 2012). L'université est en relation permanente avec son environnement et contribue à sa transformation. Une concertation entre le monde du travail et l'université est nécessaire pour mettre en adéquation le travail et la formation afin de doter les individus des compétences et connaissances pouvant leur permettre de répondre aux besoins du travail et du développement. C'est ce que cherche à démontrer la théorie de « la triple hélice » qui s'appuie non seulement sur la prospective mais aussi sur l'interaction Gouvernement-Université-Entreprises.

En effet, la théorie de la triple hélice est une théorie visant à modéliser les transformations dans les relations entre Gouvernance, Université et Industries. Les sociologues Loet Leydesdorff et Henry Etzkowitz (1994) en sont les précurseurs. D'après cette théorie, l'université est le producteur du savoir et la connaissance et détient la puissance pédagogique susceptible de modification cognitive en fonction des besoins. Le milieu social et professionnel est celui qui consomme le savoir-faire produit à l'université. Les pouvoirs publics (Gouvernement) sont l'instance supra, qui donne des orientations stratégiques de la vie publique. Schamp (2014) démontre que l'université est un catalyseur de développement et donc, le moule des professions. Le gouvernement représente, ici, le médiateur car, c'est lui qui définit la politique éducative, édicte les lois qui mettent en musique un cadre institutionnel favorisant la collaboration entre les universités et le milieu socioprofessionnel. A titre d'exemple, le gouvernement, en fonction des besoins sociaux, élabore et met en place l'Approche par Compétences (APC) en 2012 ; les Ecoles Normales Supérieures (creuset de la professionnalisation de la formation pour l'enseignement secondaire) s'en sont appropriées en vue de la formation des élèves enseignants destinés au milieu professionnel que sont les établissements scolaires de l'enseignement secondaire. Cette interaction se montre efficace quant à l'atteinte de l'objectif de mettre en adéquation l'emploi et la formation. Pour un échange interactif gagnant-gagnant entre Université et milieu professionnel, il est nécessaire qu'un dialogue permanent soit établi en vue de l'actualisation des programmes et la mise en adéquation de l'emploi et la formation. La finalité de cette mise en musique est la lutte contre le chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur. Cela permettrait d'atteindre l'objectif « un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise ».

Les étudiants des écoles de formations, à l'instar de l'Ecole Normale Supérieure, ont bénéficié de cette interaction et l'actualisation des contenus des unités d'enseignement au

⁴ Néolibérale : qui prône une forme de libéralisme qui admet l'intervention limitée de l'Etat.

moment où le gouvernement avait décidé de l'adoption de l'Approche par les compétences au détriment de l'Approche par Objectifs. Ceux des Facultés de droit des universités d'Etat, à l'instar de ceux de l'Université de Yaoundé 2, Soa, en bénéficient chaque fois qu'un texte de la loi est subrogé. C'est dire qu'un étudiant en géographie doit, en principe, être connecté aux entreprises qui utilisent le savoir-faire de la géographie afin que ceux-ci mettent en adéquation leur formation à la pratique des métiers de la géographie.

Il se dégage au regard de ce qui précède que, l'université en tant que creuset de la professionnalisation de la formation et des savoir-faire doit travailler en concertation permanente avec le monde du travail qui, en principe, doit lui édicter ses desideratas en vue de l'adaptation constante des programmes d'enseignement/apprentissage aux besoins de celui-ci. Les universités sont disséminées dans toutes les régions du Cameroun. Pour une lutte efficace contre le chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur en général, on s'attendrait à ce que les théories de la « triple hélix » et celle de la « contingence » soient appliquées et que chaque acteur qui intervient dans la professionnalisation de la formation joue son rôle en vue du développement d'un capital humain en adéquation avec les attentes du marché du travail. .

La théorie du capital humain

L'approche par le capital humain (Becker, 1964) explique que la formation constitue un investissement de nature à accroître les capacités productives d'un individu. En d'autres termes, dans le marché du travail, plus on est formé, facilement on trouve du travail et mieux on est productif et payé. Les capacités d'un individu se trouvent en relation directe avec la qualification et le salaire qui sont, à leur tour, positivement corrélés (Vultur, 2006, p. 51).

La SND30 (2020) indique que la transformation structurelle de l'économie nationale requiert la disponibilité d'un capital humain compétent et compétitif. Le capital humain représente un facteur indispensable pour le développement d'un secteur industriel dynamique et repose sur l'existence d'une importante main d'œuvre bien formée et occupée de manière optimale (SND30, 2020, p. 70). La formation universitaire professionnelle constitue un élément parmi d'autres du capital humain à côté de l'expérience (nombre d'heures d'exercice d'une fonction), des caractéristiques individuelles (quotient intellectuel), du savoir-faire pratique, etc., qui donnent, tous ensemble, la mesure de la compétence d'une personne. Cette perception donne raison à la gouvernance universitaire lorsqu'elle prévoit des stages pour ses apprenants. Le stage est une occasion pour l'apprenant de poser le premier jalon sur l'édifice travail. Il y construit la fondation de l'« expérience professionnelle » qui est souvent l'un des critères majeurs dans la sélection des dossiers de recrutement à des postes à pourvoir sur le marché du travail.

Le stagiaire expérimente ses savoir-faire acquis en contexte théorique. L'apprenant a l'opportunité de mettre en valeur le quotient intellectuel référencé sous la forme de « mention » sur son diplôme. Il est à relever que la mention est un indicateur subjectif que le stage permet d'expérimenter. La théorie du capital humain cherche à démontrer que, sur le marché du travail, des entreprises recrutent les ressources humaines qui satisfont la demande. Mais elles peuvent parfois promouvoir des travailleurs en fonction de la disponibilité de compétences existantes. En ce moment-là, elle s'appuie sur l'adaptabilité du travailleur. Le profil de formation académique du recruté est secondaire. Souvent, au lieu de recruter à l'extérieur, l'entreprise forme les personnels en activité sur des compétences requises et améliore leur revenu salarial. C'est pour cela que dans nombre d'entreprises, on y retrouve des gens exerçant à des professions auxquelles ils n'ont pas été formés dans leur parcours académique, mais qui ont acquis des savoir-faire grâce à l'influence du milieu professionnel ou la formation dans le tas : c'est le fondement critique qu'oppose la théorie de la sélection naturelle (Darwin, 1839) à la théorie du capital humain.

La théorie de la sélection naturelle met en doute la productivité de l'éducation et encense l'influence du milieu et l'adaptabilité de l'être humain comme catalyseur de productivité. Cela sous-entend qu'un individu formé dans le « tas » est apte à exercer une profession et sortir du chômage. Cette critique se justifie davantage sur le fait que, « toute théorie par essence ne serait qu'une hypothèse qu'aucun fait observable ne confirmerait, ni dans la nature, ni dans l'univers domestique ; elle ne serait pas susceptible de preuve expérimentale ; elle serait ainsi une pure construction de l'esprit et à ce titre « une théorie parmi tant d'autres » qui ne serait nullement supérieur en capacité de conviction à l'hypothèse concurrente d'une création séparée d'espèces variables seulement dans des limites restreintes » (Tort, 2010, p. 51). La théorie du capital humain appliquée au fléau du chômage est efficace lorsqu'un individu est passé dans le moule de l'éducation et dispose un parchemin (diplôme) examiné par le recruteur au moment de sa proposition de candidature. Cela indique que, si le recruteur ignore la formation et la productivité d'un demandeur d'emploi, celui-là est exposé au chômage. C'est précisément là que *la théorie du signal*, apporte une explication plausible aux limites de la théorie du capital humain.

La théorie du signal (Spence, 1974) postule que l'employeur ne connaît pas au préalable la productivité de celui qui demande un emploi. Il ne l'a jamais vu à l'œuvre et donc, il ne possède que quelques caractéristiques de son profil disponibles sur son dossier de candidature soumis en vue du recrutement. Il s'agit soit des caractéristiques inaltérables (âge, sexe, ethnie) nommées « indices », soit contrôlables (expérience, qualification) nommées « signaux ». C'est à ce niveau-là que l'expérience de l'employeur est, avec une marge d'erreur tolérable, en mesure d'établir un certain nombre d'indices et de signaux correspondant à un niveau éventuel de productivité, donc

à un salaire donné. Le diplôme est alors perçu comme un signal, témoignant des aptitudes individuelles acquises en milieu scolaire et/ou universitaire, en mesure de réduire les incertitudes ou les risques face à la qualité de la main-d'œuvre qui toque à la porte de l'emploi. Pour pallier aux éventuelles erreurs ou échapper à la filouterie d'informations signalétiques du demandeur d'emploi, les sociétés mettent, en fonction de la législation du travail, les nouvelles recrues en phase d'essai ou stage pré-emploi à l'effet de confirmer ou infirmer leur productivité.

Sur une autre grille de lecture, étant donné le caractère compétitif de la sélection en vue des postes à pourvoir, la théorie de la concurrence pour l'emploi ou le modèle de « job competition » (Thurow, 1975) s'appuie sur deux hypothèses pour échapper au chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur :

- l'équilibre entre l'offre et la demande de travail se réalise par les quantités d'emplois ;
- la productivité est une caractéristique de l'emploi et non du travailleur.

Ces hypothèses indiquent d'une part que, pour échapper au chômage, il faudrait que les quantités de postes à pourvoir équivalent à l'effectif des répondants au job description et que les chômeurs soient disposés à travailler ou, d'autre part, que l'individu doive, en effet, acquérir les qualifications pour le poste demandé à l'intérieur de l'entreprise. Ces hypothèses ont leur pertinence si le stade du recrutement à travers lequel l'intuition et l'expérience du recruteur ont joué un rôle important est déjà dépassé et qu'on a, désormais, recours à la capacité d'adaptation qui prend la relève en vue de la productivité. À partir des deux hypothèses ci-dessus indiquées, le diplôme de recrutement est perçu comme un signalement des aptitudes, déterminant l'aptitude de l'individu à être formé par l'entreprise. L'entreprise embauche non pas les plus productifs, mais les plus aptes à être formés rapidement, diminuant les coûts de formation pour l'employeur. Le diplôme de recrutement n'est qu'un repère. La formation se fait dans le travail : c'est l'approche par compétences, à travers laquelle les travailleurs sont formés à la tâche et par leur employeur. La concurrence pour l'emploi se manifeste par la constitution d'une file d'attente où les plus diplômés se trouvent en haut de la liste. La théorie de « la concurrence » est radicalement opposée à celle du capital humain. La théorie de la concurrence pour l'emploi ne repose pas, en effet, sur un arbitrage entre le rendement et les investissements de l'individu, mais sur une concurrence entre les individus où les plus diplômés remportent. Donc, conformément à la théorie du signal, poursuivre ses études après son recrutement, c'est « être dans la course » vers l'emploi et l'augmentation du gain.

Cette approche théorique est mise en pratique dans les corps d'armée. L'évolution de carrière et l'augmentation de salaire dans les corps de l'armée (militaire, gendarme, policier) se font au prorata des formations assorties de diplômes techniques que l'on obtient après son

recrutement. C'est le principe de l'individualisme méthodologique qui fait de l'acteur individuel ou collectif l'unité de référence première de l'analyse sociologique (Vultur, 2006, p. 54).

Ces approches ont, chacune, des limites et des capacités explicatives différentes. Dans une perspective basée sur le capital humain par exemple, la sur-éducation peut résulter d'un choix délibéré de l'individu, dans la mesure où un emploi de bas niveau offre une bonne occasion d'investissement aux fins d'amélioration de sa condition. Dans un tel cas, l'individu accepte la situation parce qu'elle lui sera financièrement favorable et l'entreprise compte sur la compensation de l'insuffisance de formation par l'acquisition d'expérience sur le terrain. La théorie de l'appariement envisage toutefois des situations de sous-qualification (où le niveau de formation initiale est inférieur à celui requis pour l'emploi occupé) qui peuvent persister dans un contexte où la demande de main-d'œuvre qualifiée excède l'offre.

Il se trouve dans certains cas, qu'il y ait souvent des postes vacants alors qu'il y a un grand nombre de chômeurs en quête d'emploi. L'approche de l'appariement de Jovanovic (1979) démontre que ce phénomène est temporairement lié au manque d'information des demandeurs d'emploi (sur les emplois disponibles ou sur les caractéristiques des emplois) et des entreprises (sur les compétences détenues par les personnes à la recherche d'emploi). Le chômage des jeunes se justifie par une rupture communicationnelle entre demandeurs d'emploi et pourvoyeurs d'emploi. Ce modèle s'appuie sur l'hypothèse de l'hétérogénéité des travailleurs et de « l'opacité » de la communication ou l'information imparfaite. La gestion opaque de l'information devient un facteur du chômage des jeunes. A l'air d'internet, où des postes à pourvoir sont diffusés à des sites d'entreprise, on rencontre des individus diplômés de l'Enseignement Supérieur qui ne savent pas où et comment postuler à des postes à pourvoir ; d'autres ont des difficultés à monter des dossiers compétitifs à des offres d'emploi.

Cette grille d'analyse démontre que le chômage pourrait être passager, au début du parcours vers l'insertion socioprofessionnelle. Les individus en chômage ont tendance à mépriser des offres d'emploi d'un niveau inférieur au leur, en vue d'en obtenir celui qui serait mieux adapté à leur niveau académique et de compétences. Toutefois, l'approche par le capital humain considère la possibilité de l'existence de périodes où les jeunes et le système éducatif investissent dans l'éducation dans une mesure qui dépasse les besoins de main-d'œuvre diplômée. La production des diplômés peut croître plus rapidement que la création des postes à pourvoir que de simples remplacements numériques ne peuvent pas totalement résorber. Cependant, ces situations sont censées se résorber par des ajustements ultérieurs des individus et des entreprises (Freeman, 1976) tel que le démontre la théorie de la régulation sociale.

La théorie de la régulation sociale (Terressac, 2012) est un processus en sciences sociales qui tend à organiser le monde social via d'autres processus comme la négociation, la confrontation, l'affiliation, la discrimination, elle tend à ordonner les réalités sociales et les interactions sociales. Elle permet d'expliquer, comment parvenir à un compromis provisoire ? Comment s'entendre, par négociation, sur des règles communes ? A titre d'exemple, la limitation de l'âge de départ à la retraite ouvre un poste à un chômeur ; la révocation pour non-respect des règles de travail ouvre un poste à un chômeur ; l'augmentation des effectifs des étudiants s'accompagne d'une augmentation des besoins d'enseignant qui crée des postes à pourvoir pour des diplômés en chômage. Il s'agit d'indiquer que, toute société vit à coup de « réglage » entre les différentes composantes de la vie sociale (Terressac, 2012, p.1).

Les problématiques de professionnalisation de l'enseignement universitaire et le niveau du chômage des jeunes sont transversales. Le chômage touchant toutes les catégories sociales. D'autres champs de recherche que le Management de l'éducation, sont interpellés en vue de la recherche des solutions. C'est cette transversalité qui justifie l'implication concomitante de l'action politique, législative, administrative, pédagogique et le milieu du travail. Au niveau politique et administratif, l'élaboration des documents de travail permet de définir les politiques publiques relatives à l'éducation et la formation. Le cadre législatif définit les lois et règlements qui encadrent la professionnalisation de l'enseignement. Le milieu du travail expose ses besoins en savoir-faire tandis que l'action pédagogique et didactique permet de développer, chez les jeunes apprenants, les compétences adaptées aux besoins opérationnels du milieu de l'emploi. Il faut une action concertée, régulièrement remise en question, entre les parties prenantes en vue de l'adéquation emploi – formation et la lutte contre le chômage. Le diagnostic SWOT⁵ relevé dans des documents de travail indique l'inadéquation emploi-formation comme l'une des causes du chômage. La déconnexion université – milieu professionnel a aussi une part de responsabilité comme le démontre la théorie de la triple hélice. La théorie du capital humain corrobore ce diagnostic en montrant que, les sujets ayant un parcours académique professionnel sont moins exposés au fléau du chômage que ceux n'ayant aucune formation académique.

Les programmes de formation étant conçus par avance, la théorie de la contingence démontre que le chômage se justifie par la rationalité limitée des concepteurs desdits programmes. Les limites de la théorie du capital humain ressortent de la théorie du signal qui

⁵ SWOT : Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats (en français : Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces)

apporte une explication à la méconnaissance préalable du recruteur vis-à-vis des compétences du chercheur d'emploi. La théorie de l'appariement indique que le chômage peut être temporairement lié à la méconnaissance d'une part, des compétences disponibles sur le marché du travail et, d'autre part, de l'absence d'informations sur les offres d'emploi disponibles sur le marché du travail. Mais ces situations sont remédiables. Pour ce qui est des présents travaux, les théories sur lesquelles ils sont adossés sont la théorie du capital humain, la théorie de la contingence et la théorie de la triple hélice. Le second chapitre qui va suivre est consacré à la problématique de recherche.

Chapitre 2

PROBLEMATIQUE

Considérant le caractère pratique de la professionnalisation de l'enseignement universitaire et la lutte contre le fléau du chômage, l'élaboration de la présente problématique de recherche s'est appuyée sur des expériences de terrain. Il s'agit des situations observées à travers différentes situations de la vie sociale et professionnelle. Si tant est vrai que le gouvernement est garant de la politique éducative, l'on ne peut nier, encore moins disconvenir son implication directe ou indirecte, dans la promotion du capital humain adapté au marché du travail. Le gouvernement est le gage de nombre de programmes de lutte contre le chômage et la promotion de l'émergence à l'horizon 2035. En travaillant sur ce sujet et vue sa transversalité, les dimensions politique, législative et pédagogique de la professionnalisation de l'enseignement universitaire et la lutte contre le chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur au Cameroun sont prises en compte.

Ce chapitre est articulé autour de la construction du problème, la problématique de recherche, les questions, les hypothèses et les objectifs de recherche. L'intérêt de l'étude et la délimitation de notre sujet de recherche y figurent aussi.

Construction du problème

La construction du problème de l'étude repose sur des éléments de réflexion qui se sont nourris d'une expérience, respectivement, d'ancien étudiant, diplômé du parcours géographie de l'Université de Yaoundé 1 et chercheur d'emploi entre 2006 et 2015 dans le marché national et international du travail. En effet, la familiarité avec les enseignements et les débouchés du parcours de formation en géographie s'est faite, d'abord théoriquement en tant qu'étudiant, ensuite en tant que participant à des séminaires de formation à l'Institut National de Cartographie (INC) entre 2012 et 2013 ; puis de 2014 à 2015 l'entrée en formation professionnelle, à l'ENS de l'Université de Yaoundé 1 en auditeur libre, en vue de l'obtention de l'ATTESTATION DE FIN D'ETUDE DE PROFESSEUR DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE 2^e GRADE (DIPES 2) en géographie. La fin de cette formation est couronnée par la soutenance en 2015, d'un mémoire intitulée « *l'enseignement de base à Yaoundé 6 : entre gratuité et pénurie dans les écoles primaires publiques* ». Ainsi s'est-il ouvert la conquête du marché du travail pour un emploi stable. Après avoir postulé et obtenu grâce à une recommandation, un poste d'enseignant vacataire qui a permis d'entamer une carrière d'enseignant de collèges privés. Cet emploi étant précaire et mal rémunéré, la quête, dans

d'autres domaines de la géographie a permis de décrocher un poste grâce à une candidature spontanée. Le profil de Géographe et la modeste expérience d'enseignant de géographie, ont permis de décrocher un poste d'assistant dans un cabinet d'expertise géotechnique.

La Géotechnique, comme la géographie, est une science qui étudie la terre, les matériaux naturels impliqués dans la construction et les travaux publics d'un point de vue géologique. Il se trouve que, la géologie est une branche de la géographie qui s'intéresse à l'histoire de la terre et des matériaux qui composent ses couches externes. Dans le parcours de formation universitaire professionnelle en géographie, une Unité d'Enseignement (UE) est consacrée à la Géologie. En principe, un géographe ne devrait pas avoir de mal à se retrouver dans la géotechnique puisque celle-ci est une science affinitaire à la Géographie qui étudie les roches autant qu'elle (géologie). Le travail dans ce cabinet s'effectuait aussi bien en laboratoire que sur le terrain. Le travail en laboratoire consistait à préparer les projets dans leur globalité et les descentes sur le terrain en vue des prélèvements d'échantillon des roches à analyser en laboratoire. Le travail de terrain, quant à lui, consistait d'abord à la visite du site, ensuite au prélèvement de l'échantillon de la terre et, enfin, la réalisation du projet proprement dit.

Dans le cadre du travail de terrain et amené à manipuler des outils de travail jamais vu, encore moins appris l'usage, c'est là que l'on se rend compte des manquements, voire de l'incompétence ; laquelle débouche sur une remise en question de la notion de « professionnalisation de l'enseignement universitaire » abondamment répétée dans des discours politiques et au Département de géographie de l'Université de Yaoundé 1. Ainsi s'éclipse la pertinence des discours politiques y afférents dans notre incapacité à identifier ne serait-ce que les outils du professionnel des métiers de la géographe. Les premières expériences ont permis de commencer à comprendre qu'il n'y a que dans l'administration qu'un diplômé en géographie pourrait trouver une place. Cette expérience a permis de justifier pourquoi la fonction publique Camerounaise est souvent prise d'assaut par les diplômés des universités publiques.

Face à ces constats, il en ressort que l'un des facteurs du chômage de masses des diplômés des universités publiques, que l'opinion qualifie souvent de « long crayon », disposant d'un stock impressionnant de diplômés, d'innombrables savoir-savant, mais dénués de savoir-faire opérationnel pour exercer le métier de la discipline dont il détient le ou les diplômes universitaires est probablement l'obsolescence des compétences ou l'incompatibilité de la formation à la pratique du métier. C'est qu'il en ressort que le vocable « inadéquation emploi – formation » est l'expression appropriée pour qualifier de telles situations. Une telle situation donne lieu à s'interroger sur la pertinence des programmes d'enseignement/apprentissage, des curricula du Département de géographie de l'Université de Yaoundé 1 et la pertinence de l'adéquation entre

l'emploi et la formation professionnelle universitaire fréquemment mobilisée dans les documents de stratégie nationale comme actuel paradigme de développement du capital humain. Il en ressort que les diplômés ne disposent pas des compétences nécessaires pour exercer, avec autorité, un métier de la géographie, encore moins celui de géotechnicien. A la phase d'essai non concluante après trois mois, le diplômé rentré à la case départ, c'est-à-dire, au chômage. La frustration du chômage, malgré un background non négligeable de savoir-savant, se reconvertit rapidement en curiosité. Des questions relatives à la vocation du changement de paradigme d'enseignement à l'université Camerounaise en général et l'Université de Yaoundé 1 en particulier sont devenues blafardes dans la conception, non seulement du changement récemment opéré, mais de la vocation même du système LMD dans son pan visant la professionnalisation de l'enseignement universitaire. Au-delà d'une frustration singulière qui a suscité un changement de filière, s'en est suivie une détermination à vouloir comprendre et, pourquoi ne pas, contribuer à identifier la source du problème. Il s'agit surtout de contribuer à la résolution des problèmes à l'instar de l'inadéquation emploi – formation, l'impertinence des programmes d'enseignement/apprentissage, l'inactualité et l'indisponibilité des infrastructures et des équipements, le mode d'information relatif aux offres d'emploi. C'est tout cela qui a motivé l'inscription en Master en Curricula et Evaluation et la présente recherche. Elle est devenue une réelle motivation visant à analyser, identifier et proposer des pistes de solutions aux difficultés rencontrées par des diplômés des universités publiques à décrocher un poste sur le marché du travail. Il s'agit surtout de contribuer à rendre le produit de l'Université Camerounaise compétitif sur le marché du travail national et international.

Les questions de recherche ont, pour la plupart, émergé à posteriori à partir des expériences professionnelles relatives aux tâches assignées en phase d'essai au poste d'assistant au dit cabinet d'expertise géotechnique. En effet, la première mission a permis d'être confronté au problème d'inadéquation emploi-formation visait un projet de construction d'un forage. Il était question de faire une évaluation de la profondeur à creuser, l'étude de l'impact environnemental et le coût total du projet. La première tâche opérationnelle consistait à prélever un échantillon du sol en vue d'une analyse en laboratoire. Cette première mission impose l'usage d'un nouvel appareillage. Pour le diplômé en géographie de l'Université de Yaoundé, celui-ci est à priori inconnu et n'a ni l'idée de son fonctionnement, ni le mode d'usage. Il exige aussi de disposer des connaissances relatives à la profondeur à creuser en vue du prélèvement de l'échantillon de terre à analyser. C'est ce qui permet de déterminer la profondeur finale à creuser. De telles connaissances n'ont pas été transmises au diplômé en géographie de l'Université de Yaoundé 1. Pourtant elles sont prévues dans les programmes de formation académique dans la

filière géographie, particulièrement en hydrologie, géologie et pédologie, respectivement entendues, étude de l'eau, de la terre et étude des caractères chimiques et physiques des sols. L'étudiant est supposé acquérir, ne serait-ce que les fondamentaux de ces sciences. En dépit du diplôme de Licence en géographie, le sentiment de ne disposer aucune base, sinon quelques éléments de langage du géographe, pour exercer un métier de la géographie se dégage. Le fait de participer à de multiples réunions aux côtés des praticiens des métiers de la géographie, à l'instar de la géotechnique, permet de prendre conscience du « **profond fossé qui existe entre la professionnalisation de l'enseignement abondamment référencée dans les éléments de langage de la gouvernance universitaire et la pratique des métiers de la géographe à proprement parler** ».

Cela permet de comprendre que, malgré la rhétorique de l'énoncé de la formation universitaire professionnalisante largement projetée au Département de géographie de l'Université de Yaoundé 1, « **il subsiste une distance considérable entre « ce qui est nécessaire d'être enseigné et ce qui est enseigné** » ; **éclipsant la volonté politique de mettre en adéquation l'emploi et la formation en vue de lutter, efficacement, contre le chômage** ». C'est ce profond fossé qui marque le biais de la professionnalisation de l'enseignement au Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1, l'inadéquation emploi – formation et accentuerait le chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur. « **Il s'agit de fossé profond résorbable et non de fossé profond impossible à résorber** », car selon, il faut chercher les facteurs de ce profond fossé qui deviennent pour les chercheurs d'emploi, une faiblesse ; décrédibilisant les titulaires des diplômes universitaires obtenus à l'Université de Yaoundé 1, voire dans les universités publiques, sur le marché du travail au point où, des employeurs en jugent peu, ou presque pas qualifiés et privilégient les diplômes obtenus dans les universités privées et à l'étranger lors des recrutements.

Le coût relativement à la portée du Camerounais moyen, soit cinquante mille (50 000) F CFA de droits universitaires, favorise l'inscription en masse des titulaires du diplôme de Baccalauréat ou équivalent dans ces universités publiques. Ce qui concourt à des effectifs pléthoriques dans ces universités, contrairement aux universités privées, dans lesquelles le coût des droits universitaires est plus élevé que dans les universités publiques. Cette situation pourrait expliquer pourquoi les titulaires des diplômes des universités publiques sont statistiquement plus nombreux que les titulaires des diplômes des universités privées ; éventuellement pourrait-on en déduire que les titulaires des diplômes des universités publiques sont plus en chômage que leurs homologues des universités privées.

Cette étude ne fait pas une comparaison du niveau de chômage entre les titulaires de diplômes des universités publiques et les titulaires de diplômes des universités privées, Bomda, Fozing et Mgbwa (2022) en ont déjà fait. Ils affirment après une étude comparative des performances en milieu professionnel des diplômés des universités publiques et privées que, **« du point de vue des superviseurs directs, dans les entreprises, les diplômés employés des universités publiques présentent des qualités personnelles et professionnelles inférieures à celles de ceux issus des universités privées »**. Cette conclusion permet de comprendre que, la formation universitaire professionnelle dans les universités publiques ne développe pas des qualités personnelles, voire des savoir-faire suffisants à l'exercice d'une profession tel que souhaité par les pouvoirs publics. Difficile de savoir, d'emblée, si c'est cette déficience qui impose, lors des castings de recrutement à des postes à pourvoir dans les entreprises, que les recruteurs posent la condition préalable de disposer d'une expérience professionnelle avérée à un poste similaire que, généralement, le nouveau diplômé n'en a guère ; augmentant ainsi l'effectif des chômeurs diplômés de l'Enseignement Supérieur.

L'application mitigée de la professionnalisation de l'enseignement universitaire ne tient pas uniquement sur la distance entre le marché du travail et l'université. C'est aussi, probablement, **« au niveau des financements de la collaboration avec les géographes praticiens ou simplement l'orgueil des universitaires à solliciter des professionnels nantis des diplômes moins prestigieux que les leurs »** qu'il faut chercher pour comprendre l'échec de la professionnalisation de l'enseignement universitaire et la croissance, sans cesse, du niveau du chômage des diplômés de l'Enseignement Supérieur. S'agit-il du mauvais diagnostic des problématiques de management de l'éducation ? De la méconnaissance ou le déni des missions de l'université ? De la mauvaise maîtrise des principes et caractéristiques de la professionnalisation de l'enseignement universitaire ? Du mauvais diagnostic des facteurs du chômage ? De la mauvaise information sur les offres d'emploi disponibles sur le marché du travail ? D'une formation et des équipements obsolètes ? Du déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi ? Autant de questions qui s'imposent à l'effet de tenter de résoudre le problème de l'adéquation emploi – formation, celui du niveau galopant du chômage, la pauvreté et le retard de développement de certains pays Africains en général et le Cameroun en particulier.

Les acteurs conviés, dans la relation tripartite (pouvoirs publics, université, milieu du travail) sont ceux qui doivent contribuer à résorber le fossé entre l'université et le milieu du travail, et lutter efficacement contre le chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur. Ces mêmes acteurs portent les enjeux du développement, la lutte contre la pauvreté et un chômage neutralisable. En rapport avec la présente étude, il ne s'agit pas, ici, d'accuser,

encore moins d'incriminer une partie prenante. Il s'agit de chercher à connaître pourquoi la professionnalisation de l'enseignement universitaire telle qu'implémentée à l'université de Yaoundé 1 à la faveur de la filière géographie ne permet pas de développer chez l'étudiant, les savoir-faire pouvant lui permettre d'exercer les métiers de la géographie afin de lutter, efficacement, contre le chômage des jeunes.

Problématique

Le problème qui suscite cette recherche est que, malgré les indicateurs visibles d'une volonté politique de professionnaliser l'enseignement universitaire et à lutter efficacement contre le chômage et la pauvreté, les documents stratégiques de référence tels que, le DSRP (2003), le DSCE (2009) et la SND30 (2020) et les institutions nationales en charge des questions de statistiques (INS) et d'emploi (FNE) reconnaissent la persistance, voire l'augmentation du taux de chômage. Ils adossent à cette augmentation du taux de chômage, trois hypothèses explicatives à savoir : (1) l'inadéquation emploi – formation, (2) l'explosion démographique et (3) l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi. Les solutions syncrétistes focalisent sur la création des opportunités d'emploi pour les jeunes et sur l'éducation en général et la formation universitaire en particulier.

En assignant à l'université les missions d'appui au développement, de la recherche et l'enseignement, l'Etat Camerounais voudrait atteindre l'objectif « un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise ». Il s'agit d'une voie favorable à la lutte contre la pauvreté et la marche vers l'émergence à l'horizon 2035. A la suite de cette triple mission, Simeu Kamdem et Schamp (2014) décrivent l'université, comme moteur du développement car, elle est supposée produire des professionnels de métiers et des cadres compétents, ce d'autant plus que, « la dimension professionnalisante des études est un mode d'acquisition de la professionnalité qui englobe des dimensions techniques, intellectuelles, mais aussi culturelles et qui exige tout à la fois acquisition de connaissances, de savoirs, de savoir-faire, de normes, de traits identitaires, de capacités à faire face à des situations inattendues et à évaluer », (Rose 2008, p.54). L'Université est directement impliquée dans le management de l'éducation et dans la relation emploi – formation. A cet effet, l'université en général et la Faculté des Sciences de l'Education (FSE) en particulier deviennent un épicycle de la conception, du suivi et de l'évaluation des projets éducatifs, dès lors que l'urgence d'appuyer le développement s'invite à l'effet de résoudre un problème (ici, celui du chômage) ou répondre à un besoin à l'instar de l'adéquation emploi-formation. C'est d'ailleurs pour cette raison que l'OIT (2015) prescrit, en vertu des pressions qui s'exercent dans le monde du travail, la surveillance de plus en plus de la qualité de l'enseignement dispensé dans les

universités. Il s'agit de faire de l'université, un creuset de légitimation des professions (Lessard, 1993, p.17).

En effet, l'université est un établissement d'enseignement supérieur et de recherche, jouissant d'une certaine autonomie et habileté à délivrer des diplômes à caractère national et/ou international. Cette perception établie que, l'archétype d'une formation « professionnelle » est en même temps le fondement d'une institution dans laquelle les formations de médecine et de droit ont pour vocation de former des étudiants à des métiers bien identifiés (Henry, L. et Bosson, M., B., 2014, p.1). Par conséquent, la professionnalisation de l'enseignement dans les universités revêt le caractère d'un moule dans lequel sont sculptées les professions des étudiants et/ou futurs professionnels des métiers du marché de l'emploi. La professionnalisation de l'enseignement est un processus permettant, chez un individu, d'acquérir des connaissances et de développer des compétences spécifiques favorables à l'exercice d'un métier précis. Ce qui signifie, par exemple, qu'un étudiant en Géographie aspire à exercer, après son parcours de formation académique, les métiers de la géographie et/ou assimilés au même titre que l'étudiant en médecine aspire à exercer les métiers de la médecine et/ou assimilés. Cet état de chose n'est pas inhérent au Cameroun, encore moins à l'Université de Yaoundé 1 qui déverse, chaque année, des milliers de diplômés sur le marché de l'emploi et dont 27 % restent en chômage (SND30, 2020, p. 71) et que le DSRP (2003) explique que l'inadéquation entre l'emploi et la formation par rapport aux besoins de l'économie contribue à aggraver la situation. Cette affirmation établie que, l'objectif de la professionnalisation de l'Enseignement Supérieur au Cameroun n'est pas encore un « processus dialogique » comme le prescrivent Henry, M. et Bosson, B., M. (2014). Les objectifs du Cameroun de « ramener le sous-emploi de 75,8 % à moins de 50 % en 2020 » (DSCE, 2009, p. 51) si l'on s'en tient aux statistiques des DSCE (2009) et SND30 (2020) ne sont pas atteints.

Un autre courant soutient que le chômage est lié à l'explosion démographique. Seulement, certains travaux empiriques de l'OCDE (1997) reconnaissent que le chômage diminue avec l'âge. L'exploration d'études empiriques permet de constater que, peu de travaux jusqu'à présent, tentent de recenser et d'évaluer de façon globale, l'ensemble des relations entre le vieillissement démographique et le chômage (Dos Santos, 2001, p. 2). Par contre, de nombreux travaux montrent que les jeunes sont les plus touchés par ce fléau. Si l'on voudrait aborder, avec objectivité et actualité, la relation entre la professionnalisation de l'enseignement et le niveau de chômage des jeunes diplômés en géographie dans le sens de cause à effet en particulier et la problématique du développement en général, il faut examiner avec précision la question de l'adéquation emploi - formation en géographie et les relations entre l'université et le milieu

professionnel. Il est aussi nécessaire de suivre les diplômés sur le marché du travail afin d'identifier les problèmes qu'ils rencontrent dans la vie sociale et professionnelle.

La définition selon le B.I.T. (1982) du « chômage » qui est reprise par nombre d'institutions de statistiques, indique qu'il s'agit d'« un état de déséquilibre du marché du travail, caractérisé par un excès d'offre (celui des travailleurs) par rapport à la demande de travail des entreprises ». Il y a lieu de préciser que la problématique du chômage est transversale et qu'il y a un rapport entre l'offre (quantité et qualité de poste à pourvoir) et la demande (effectif et profession des personnes demandeuses). D'autres sciences, à l'instar de l'économie, la statistique, la sociologie, la géographie, etc. l'étudient et reconnaissent comme le dictionnaire Larousse (2020), différentes formes de chômage parmi lesquelles, le chômage total (cas de la cessation pure et simple de l'activité professionnelle), ou partiel (cas d'une baisse conjoncturelle d'activité) ou saisonnier (dans les branches hôtellerie-restauration). En dépit de cette définition, St-Louis (1957) justifie la situation de chômage par l'instabilité de l'emploi sur le plan national peut être reliée à des bouleversements structurels subséquents à l'introduction d'innovations technologiques ou à des changements dans les goûts des consommateurs d'une part et, d'autre part, elle peut également se relier à des récurrences cycliques provoquées par l'insuffisance de la demande effective. Les économistes répertorient l'existence, à partir des dysfonctionnements du système économique, des formes de chômage tels que, le chômage technique, le chômage technologique, le chômage structurel et le chômage paradoxal (D'iribarne, 1990). Ces explications reconnaissent l'existence du chômage dans tous les pays du monde, mais à des taux et des causes différentes.

Puisque le chômage des jeunes diplômés du parcours géographie de l'Université de Yaoundé 1 persiste malgré la professionnalisation de l'enseignement, la présente étude pose le problème de l'inadéquation emploi – formation pour le cas spécifique de la filière géographie. Maingari (1997) avait déjà établi que, « ce sont les difficultés pour l'État à résorber le chômage des jeunes et à apporter une solution fiable au problème de l'inadéquation entre la formation et l'emploi, qui sont à l'origine de l'idée de la professionnalisation de l'enseignement au Cameroun ». La présente recherche voudrait proposer des pistes de solutions aux niveaux de la gouvernance universitaire et pédagogiques sans dénier que la planification heuristique de l'IPE-UNESCO (2021) propose l'adaptation de la professionnalisation de l'enseignement en vue de la réduction de la propagation du chômage dans le monde. La présente recherche n'est pas pionnière sur la question de la professionnalisation de l'enseignement, encore moins sur celle du chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur. Ces questions sont, sans doute, celles qui traversent l'éducation depuis plusieurs siècles (Henry, 2014). Seulement, les travaux des

prédécesseurs n'entrent pas dans les méandres *stricto sensu* de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 comme la présente recherche. Elle s'est imposée au regard de la massification, chaque année, des diplômés en géographie sur le marché de l'emploi d'une part et, d'autre part, l'employabilité improbable des diplômés du parcours géographie de l'Université de Yaoundé 1. En cherchant à solutionner le problème avec des pistes de solutions aux anicroches de la relation formation universitaire professionnelle, chômage et marché du travail, l'expérience de travail acquis a permis de construire les questions, les hypothèses et fixer les objectifs de recherche successivement ci-dessous présentés.

Questions, Hypothèses et objectifs de recherche

La question de recherche est l'interrogation initiale qui précède la formulation des hypothèses. Les hypothèses sont des propositions de réponses au questionnement initial. L'objectif de la recherche est ce pourquoi le chercheur voudrait entreprendre une étude et ce qu'il pense pouvoir accomplir.

Questions de recherche

La question principale de recherche est « **dans un contexte de système LMD et la professionnalisation de l'enseignement, un diplômé en géographie dispose-t-il des savoir-faire lui permettant d'intégrer le monde du travail ?** » La question principale est déclinée en trois (3) questions spécifiques qui sont :

- Les programmes de formation de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 sont-ils en adéquation avec les offres d'emploi du marché du travail au Cameroun ?
- Le département de géographie de l'Université de Yaoundé 1 travaille-t-il en interaction avec le milieu professionnel à l'effet de résorber le chômage des diplômés en géographie ?
- Le type de professionnalisation de l'enseignement appliqué dans la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 lutte-t-il efficacement contre chômage ?

Hypothèses de recherche

A l'effet de tenter de répondre à la question principale de notre recherche, l'hypothèse principale qui en découle est « **le Département de géographie de l'Université de Yaoundé 1 et le milieu professionnel ne travaillent pas en collaboration en vue de la conception de programmes de formation et l'encadrement des étudiants : c'est ce qui justifierait, en partie, l'inadéquation emploi-formation et le chômage des jeunes diplômés en géographie** ».

Au même titre que les questions de recherche, l'hypothèse de recherche est déclinée en trois hypothèses spécifiques qui sont :

- Le système LMD et le type de professionnalisation de l'enseignement appliqué à l'Université de Yaoundé 1 ne permettent pas de lutter efficacement contre le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur ;
- La filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 n'entretient pas de partenariat avec les milieux professionnels : c'est ce qui justifie, en partie, le chômage des diplômés de cette filière ;
- Les programmes de formation de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 sont inadaptés aux besoins du marché de l'emploi.

Objectifs de recherche

A l'effet de vérifier l'hypothèse principale, l'objectif principal de « **démontrer que, malgré la professionnalisation de l'enseignement, un diplômé en géographie ne dispose des compétences lui permettant d'intégrer le monde du travail** ». Les objectifs spécifiques qui en découlent sont de démontrer que :

- la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 n'entretient pas de partenariat avec les milieux professionnels ;
- le type de professionnalisation de l'enseignement appliqué dans la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 ne lutte pas efficacement contre le chômage ;
- les programmes de formation de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 sont inadaptés aux besoins du marché de l'emploi.

Après avoir construit le problème de l'étude et mis en exergue la problématique de recherche, posés les questions, émis les hypothèses et fixés les objectifs de la recherche dans la rubrique qui s'achève, il s'agit désormais de poursuivre le travail avec l'intérêt de la présente recherche. En effet, l'intérêt de la recherche désigne ce en quoi une étude est utile aussi bien à la science, l'institution ou le chercheur qui effectue ladite recherche. La rubrique qui va suivre met en exergue, l'intérêt scientifique, personnel et académique de la présente étude.

Intérêt scientifique de l'étude

L'intérêt scientifique est l'apport que l'étude d'un fait social apporte à la science. En s'inscrivant dans cette grille de lecture, cette étude est au sillage du constat selon lequel, depuis la fin des années 1980 les diplômés de l'Enseignement Supérieur grossissent d'année en année l'effectif national des chômeurs et des débrouillards (Donfouet, 2021, p.36). Les documents de

travail à l'instar du DSCE, DSRP, SND30, etc. reconnaissent le rôle prépondérant de l'éducation en général et l'Enseignement Supérieur en particulier dans la lutte contre le chômage des jeunes. Considérant les missions d'appui au développement et de recherche et le fait qu'une solution durable n'ait pas encore été trouvée afin que l'université remplisse pleinement ses missions et que l'objectif « un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise » soit atteint, la présente recherche contribue à mettre en lumière de nouvelles informations ou à en vérifier d'anciennes. Il s'agit, manifestement, d'augmenter des connaissances sur des situations préoccupantes : inadéquation emploi – formation et chômage des diplômés de la filière géographie de l'Université de Yaoundé à l'ère de la professionnalisation de l'enseignement. Cette étude a la particularité d'examiner, avec le regard du manager de l'éducation, le problème de l'inadéquation emploi – formation et celui du niveau du chômage pour des étudiants ayant un parcours universitaire professionnalisant, afin de déterminer les facteurs du chômage des diplômés de la filière géographie. Sa pertinence est renforcée par le fait qu'elle tente de diagnostiquer les insuffisances d'anciennes études et de combler les lacunes sur le problème de l'adéquation emploi – formation.

En effet, l'adéquation emploi – formation en géographie ou dans d'autres disciplines nécessite un réajustement permanent des curricula et des enseignements. Ce réajustement doit tenir compte du dynamisme du marché du travail. Cette étude n'est pas prospective. Elle est diagnostique. Une étude diagnostique à l'instar de celle-ci est donc d'actualité car, elle permet de mettre en lumière des lacunes d'un parcours de formation et de faire des suggestions à la faveur du développement d'un capital humain adapté aux besoins du marché du travail qui se veut dynamique.

Le manager de l'éducation a une posture panoramique sur les questions de l'éducation dans leurs aspects administratif et pédagogique. Il peut, de ce fait, aisément identifier les problèmes et faire des propositions pertinentes ; lesquelles pourront avoir un effet non négligeable sur le niveau du chômage, car « ceux qui vont à l'école connaissent moins le chômage que ceux qui n'y sont pas allés ». En plus de l'intérêt scientifique ci-dessus, poursuivons avec l'intérêt personnel dans le paragraphe ci-dessous.

Intérêt personnel

La considération du diplôme comme catalyseur de l'insertion socioprofessionnelle reste d'actualité dans la société Camerounaise. Beaucoup y croient jusqu'à ce qu'ils se retrouvent en chômage avec des diplômes universitaires. Comme expliqué à la construction du problème, la seconde expérience de travail confrontée permet de révéler des insuffisances liées à un capital humain inadéquat aux besoins du marché du travail. La frustration d'être au chômage qui en

découle alors que l'on est nanti de quelques diplômes universitaires, a poussés à chercher « **d'où viendrait l'embarras du diplômé du parcours géographie à exercer un métier de cette filière ?** ». Ensuite, ladite frustration s'est transformée en une curiosité qui a motivé d'une part à chercher à accroître le réel capital humain du diplômé en géographie susceptible de faire décrocher un emploi stable et décent et, d'autre part, à chercher à identifier le problème de la formation afin de contribuer, d'une manière officielle, à travers cette recherche en master, en menant une étude dans un cadre réglementé permettant de proposer des pistes de solutions durables.

En tant qu'ancien étudiant en géographie, ce travail n'est pas simplement motivé par un changement de filière, de la géographie au management de l'éducation. Cette étude permet d'accroître le capital humain en optant pour une formation universitaire à un niveau supérieur. Elle est susceptible de contribuer à diagnostiquer un problème général et proposer des pistes de solutions durables pour l'insertion socioprofessionnelle de chaque jeune, brillant ou moins brillant. Cet effort de développement personnel du capital humain permettra d'envisager d'horizons nouveaux, sans être égoïste, en publiant nos travaux afin que cette expérience et le présent travail de recherche profitent à d'autres jeunes diplômés. L'intérêt personnel de ce travail a une ramification au plan académique. C'est pourquoi, dans le paragraphe ci-dessous, précision est faite sur l'intérêt académique pour la FSE de l'Université de Yaoundé 1.

Intérêt académique

Les universités sont certes autonomes, mais soumises à une injonction de concurrence (Zeller, 2015, cité par Come et Rouet, 2016, p. 61) à mettre en place un système et à respecter des procédures de contrôle de qualité de leur formation et leur recherche, puisque leur ressources dépendent désormais de leurs performances, (Come et Rouet, 2016, p. 62). En parlant précisément de performances, l'UniFac (2021) indique qu'il existe trois (3) grands classements, mondialement connus, des universités à l'étranger, et qui sont sur le tableau 2 ci-dessous :

Tableau 2 : Critères de classement des universités dans le monde

Classement des universités

Critères de classement des universités dans le monde

- Nombre de prix Nobel et de médailles Fields parmi les anciens élèves
- Nombre de prix Nobel et de médailles Fields parmi les chercheurs

Classement de Shanghai	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de chercheurs les plus cités dans les disciplines pendant les dix dernières années - Articles publiés dans les revues Natures et Sciences pendant les cinq dernières années - Articles indexés dans Science, Citations index et Social Science Citation index - La performance académique au regard de la taille de l'institution
Classement Times Higher Education	<ul style="list-style-type: none"> - Revue par les pairs qui a pour indicateur l'opinion académique - Revue par les employeurs qui a pour indicateur l'opinion des recruteurs - Encadrement des étudiants qui a pour indicateur le ratio personnel /étudiant - Impact de la recherche qui a pour indicateur le ratio citation / personnel - Taux d'internationalisation du personnel - Taux d'internationalisation parmi les étudiants
Classement QS World University Tankings	<ul style="list-style-type: none"> - Réputation académique - Réputation du côté de l'employeur - Taux d'encadrement des étudiants - Proportion des enseignants internationaux - Proportion des étudiants internationaux - Taux de citation des publications par enseignant

Source : UniFca 2021.

Ces trois grands classements ont en commun les critères « encadrement des étudiants » et « performance ou réputation académique » qui prennent en compte les travaux des étudiants dans les rankings des universités du monde.

L'encadrement des mémoires et thèses de Doctorat des étudiants sont un critère de performance qui participe à la réputation de l'université et sur lesquels les institutions de classement des universités s'y appuient pour faire leurs rankings. Par conséquent, l'intérêt académique du présent mémoire de Master en Management de l'Education est qu'après sa soutenance, un effet non négligeable sur la performance de l'Université de Yaoundé 1 est acquis. Il contribue à améliorer le ranking mondial dans le classement de meilleures universités du monde. L'intérêt de la présente recherche étant ainsi clarifié, il faut maintenant préciser le champ de recherche de l'étude afin de faciliter la compréhension du problème. Cette précision scientifique porte sur la délimitation thématique, géographique et conceptuelle.

Délimitation thématique

Cette étude porte sur la « *professionnalisation de l'enseignement et le niveau du chômage au Cameroun* ». Concrètement, elle fait « *une analyse à partir du parcours des diplômés de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1* ».

Pour mener une telle étude, aurait pu commencer par étudier l'Education de Base, ensuite, les Enseignements secondaires à travers lesquels l'on initie l'élève à l'apprentissage de la géographie avant d'atteindre l'Enseignement Supérieur dans lequel la filière géographie s'étudie en spécialisation. Elle aurait même pu commencer par faire un audit des compétences ou une prospective sur les métiers de la géographie afin de proposer un programme d'enseignement/apprentissage articulé autour des méthodes et compétences du travail des professionnels de la géographie ; mais elle laisse de côté tous ces aspects de l'étude de la professionnalisation des enseignements/apprentissage du géographie pour se consacrer au diagnostic des problèmes de l'inadéquation emploi – formation, à l'Enseignement Supérieur, qui impactent sur le niveau du chômage des jeunes diplômés de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1.

Dans cette orientation et circonscription thématique, il s'agit de traiter le sujet dans le champ des Sciences de l'Education, particulièrement celui de la filière Management de l'Education, en option Concepteur et évaluateur de projets éducatifs. Cette recherche s'inscrit dans le respect des textes qui encadrent l'Enseignement Supérieur dans la zone CEMAC et au Cameroun. Il s'agit entre autre de la Directive CEMAC N°02/06-UEAC-019-CM-14, portant organisation des études universitaires dans l'espace CEMAC dans le cadre du Système LMD ; la Loi N° 005 du 16 Avril 2001, portant orientation de l'Enseignement Supérieur au Cameroun ; l'Arrêté No 18/000035/MINESUP/SG/DDES du 28 Janvier 2018 portant organisation du système Licence, Master, Doctorat (LMD) dans l'Enseignement Supérieur au Cameroun, etc. Pour ce qui est du niveau de chômage des jeunes au Cameroun, les documents d'orientation de la vie économique et de lutte contre la pauvreté servent de référent. Il s'agit entre autre du DSCE, DSSEF, PAJER-U, PIAASI, PIFMAS, PAN EJ, etc.

Au plan empirique, ces travaux s'inscrivent au sillage des études de Bourdoncle, Maingari, Ndi, Djouda Feudjio sur la professionnalisation de l'enseignement universitaire. Les travaux d'Ondoa Biwolé sur les facteurs du chômage et les statistiques de l'INS et la FNE sur le niveau du chômage au Cameroun servent, également, de référent. Les annuaires statistiques de l'Université de Yaoundé 1 sont exploités afin de déterminer l'effectif des diplômés décernés en géographie. Pour tenter d'apporter des explications à nos hypothèses, les travaux se sont appuyés sur les théories de la triple hélice, du capital humain et de la contingence. Après cette délimitation thématique, la délimitation géographique du sujet est dans la rubrique suivante.

Délimitation spatiale

Le Département de géographie de l'Université de Yaoundé 1 est le laboratoire de l'étude. Le travail s'effectue également avec la FALSH de l'Université de Yaoundé 1 et les Institutions publiques, parapubliques et privées afin d'explorer la relation entre le Département de géographie et les milieux professionnels susceptibles d'accueillir les titulaires de diplômes du parcours géographie. Il s'agit entre autres de :

- L'Institut Nationale de la Cartographie ;
- Le Conseil Régional du Centre ;
- La Commune de Yaoundé IV ;
- Le Fond National de l'Emploi ;
- Le Ministère de la planification ;
- L'Observatoire National des Changements Climatiques ;
- Le Rectorat de l'Université de Yaoundé 1 ;
- L'Observatoire National des Métiers des Diplômés de l'Enseignement Supérieur ;
- Les milieux sociaux et professionnels ;

Après avoir délimité l'espace géographique dans lequel les recherches sont conduites, il faut procéder à la délimitation conceptuelle.

Délimitation conceptuelle et temporelle

Bien que d'autres concepts affinitaires concourent à rendre plus intelligible l'aperçu général du sujet, il convient de définir nombre d'autres concepts qui constituent les mots clés de l'étude à savoir : système LMD, professionnalisation de l'enseignement, chômage des jeunes, université, diplômé en géographie, marché du travail.

Pour ce qui de la délimitation temporelle, il faut d'ores et déjà indiquer que l'année académique 2007 - 2008, marquée par l'entrée en vigueur du système LMD dans les Universités publiques au Cameroun est le point de départ de notre réflexion car, elle ouvre la voie à la professionnalisation de l'enseignement universitaire. Les données que nous exploitons s'étendent de l'année académique 2016-2017 jusqu'à l'année académique 2018-2019. Le travail est fait sur ces trois (3) années académiques car, elles marquent la fin du cycle complet de formation dans le système LMD marqué par l'entrée en vigueur de la professionnalisation de l'enseignement universitaire au Cameroun. C'est sur la base de ce cycle complet que tous les diplômés ont une chance de constituer l'échantillon d'enquête indiqué dans les lignes qui suivent au même titre que le type d'étude.

Type de l'étude

Il existe plusieurs types d'études. Chaque type d'étude a un objectif précis. Etant donné que l'objectif est d'évaluer l'effet d'une politique publique, à savoir la professionnalisation de l'enseignement sur le niveau de chômage des jeunes, en prenant appui sur les diplômés en géographie de l'Université de Yaoundé 1, cette étude est par conséquent une évaluation ou une étude diagnostique. Considérant qu'il s'agit d'étude diagnostic, nous aurons besoins des données qualitative et quantitative, par conséquent, cette étude est mixte.

Une étude mixte est une étude basée sur des données qualitatives et quantitatives, toutes contribuant à diagnostiquer le problème ou à le résoudre.

Comme indiqué précédemment, la problématique s'est construite sur des expériences théoriques et pratiques dans le cadre d'une formation académique en géographie, la participation à des séminaires et la pratique d'un métier de la géographie. L'obtention d'un poste d'assistant dans un cabinet d'expertise géotechnique à travers lequel les tâches à faire ont permis de découvrir des lacunes dans les compétences et connaissances acquises. D'une part, une analyse critique des connaissances et compétences développées durant le parcours géographie de l'université de Yaoundé 1 a pu se faire et, d'autre part, elle a permis d'apprécier le niveau d'employabilité des titulaires d'un diplôme en géographie de l'Université de Yaoundé 1, à l'aune du système LMD. L'aspect du système LMD qui intéresse est celui de la professionnalisation de l'enseignement. D'autres aspects à l'instar de la transférabilité des notes n'entre pas dans cette étude. En parlant de la présente étude, ce n'est qu'à l'issue d'une descente de terrain qu'a pu construire les questions, hypothèses et objectifs de recherche tels que décrit dans la deuxième partie de ce travail.

Partie II

CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET OPÉRATOIRE

Chapitre 3

METHODOLOGIE

Ce chapitre a pour but de définir la population de l'étude, la méthodologie utilisée pour la réalisation des travaux de recherche et le cadre opératoire des variables du sujet. Une légitimité est attachée aux choix opérés dans les procédures de sélection des participants, de collecte et de traitement des données. Tout d'abord, il sera question de présenter la technique d'échantillonnage et la manière dont cet échantillon a été choisi en vue d'accéder aux participants à l'étude. L'approche hypothético déductive utilisée est essentiellement mixte. Il s'agit de recueillir et analyser les informations concernant trois catégories d'acteurs intervenant dans l'offre (professionnels des métiers de la géographie), la demande d'emploi (diplômés en géographie) et la mise en adéquation de l'emploi et la formation (acteurs universitaires). Cette démarche est structurée en deux rubriques essentielles : la présentation de la population et la méthodologie de l'étude. La population de l'étude correspond à l'ensemble des individus auprès desquels la collecte des données est faite. La présentation de la population de l'étude marque le début de la procédure de détermination de l'échantillonnage. Pour des besoins de précision scientifique, la population de l'étude est catégorisée en population cible et accessible.

La population cible

La population cible est l'ensemble des individus visés dans l'étude. Il s'agit ici, d'une part, de l'ensemble des diplômés en Géographie (en chômage ou non) ayant obtenu, exclusivement, leur (s) diplôme (s) universitaire (s) au Département de Géographie de la FALSH de l'Université de Yaoundé 1, à l'ère du système LMD et la professionnalisation de l'enseignement universitaire. La population cible est aussi constituée, d'autre part, des professionnels exerçant les métiers de la Géographie dans certaines institutions publiques, parapubliques et privées. Pour cette dernière catégorie de la population cible, il s'agit des personnels des institutions suivantes :

- les Collectivités Territoriales Décentralisées : Conseil Régional, Communes d'Arrondissement et CVUC ;
- des sociétés publiques, parapubliques et privées ;
- organisation non gouvernementale
- de l'Institut Nationale de la Statistique et l'Institut Nationale de la Cartographie ;
- les Ministères en charge de : l'enseignement primaire, secondaire et supérieur, la ville, des travaux publics, des affaires foncières, de la planification et de l'aménagement du territoire, de l'administration territoriale, des marchés publics, de la santé publique, des

transports, de la défense nationale, de l'environnement, de l'agriculture et du développement rural, de l'élevage et l'industries animales, du tourisme, domaine et affaires foncières, postes et télécommunication, etc.

Le choix porté sur les diplômés du parcours géographie vise à apprécier la capacité à s'insérer sur le marché de l'emploi grâce à la formation reçue à l'Université de Yaoundé 1, au Département de géographie. Celui des personnels publics, parapublics et privés en lien avec les métiers de la géographie vise à analyser la pertinence des connaissances transmises et des compétences développées au Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1. Le casting des chômeurs vise à relever les difficultés des titulaires de diplômes du parcours géographie à trouver un emploi sur le marché du travail. L'objectif cumulé du choix de cette population cible est d'identifier les facteurs du chômage en suivant les diplômés sur le terrain sociale et professionnel après leur formation académique dans le contexte de la professionnalisation de l'enseignement universitaire.

A l'issue de l'enquête pilote, il est constaté qu'atteindre la population cible est non seulement laborieux, mais exige plus de temps et d'argent. Voilà pourquoi, l'opportunité de réduire l'enquête sur la population accessible est réelle. La rubrique ci-dessous y est consacrée.

La population accessible

La population accessible est celle qui est à portée de main du chercheur. Il s'agit, dans cette étude, des étudiants du Département de Géographie de la FALSH de l'Université de Yaoundé 1, titulaires de diplôme (s) en géographie et âgés de 18 ans et plus, qui font leur parcours académique dans le même Département d'une part et, d'autre part, les personnels (administratif et/ou enseignant) du Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1, ceux des institutions utilisatrices des savoir-faire de la géographie et les chômeurs titulaires de diplôme (s) du parcours géographie obtenu (s) à l'Université de Yaoundé 1. A propos des anciens étudiants du Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1, les anciens camarades sont en priorité.

Enquêter auprès des étudiants diplômés en géographie permet d'avoir une idée sur le parcours de formation des étudiants. L'enquête sur les responsables et/ou enseignants de Géographie, quant à elle, détermine le *modus operandi* d'élaboration des curricula et le niveau d'implication des professionnels des métiers de la géographie dans la formation, l'encadrement des mémoires des étudiants et le dispositif d'enseignement/apprentissage du Département de Géographie. Des enquêtes ont aussi été auprès du Conseil Régional du Centre, le Ministère de l'économie et la planification, l'Institut Nationale de la Cartographie car, chacune de ces

institutions est ouverte aux débouchés de la formation académique en Géographie de l'Université de Yaoundé 1. Elles sont, de ce fait, susceptibles d'employer des titulaires du diplôme du parcours géographie. Il était question d'y collecter et analyser les jobs descriptions des offres d'emploi destinés aux profils de géographes et de vérifier l'adéquation avec les savoir-faire transmis aux étudiants à l'Université de Yaoundé 1. Le tableau 2, ci-dessous, met en exergue les catégories sociales des enquêtés.

Tableau 2: Catégorie sociale de l'enquêté

Catégorie socioprofessionnelle	Filiation
Professionnel de métier de la géographie	Enseignant
	CTD
	Ministères
	Institutions techniques
Diplômés du parcours géographie de l'Université de Yaoundé 1	Etudiant Chômeur/chercheur d'emploi

Source : Données d'enquête, Mai 2022.

La population de l'étude étant ainsi catégorisée, il nous faut très rapidement décrire le contact avec les participants volontaires à notre étude.

Les participants

Les participants à la présente étude sont des diplômés du parcours géographie du Département de géographie de l'Université de Yaoundé 1, sous l'ère système LMD, exerçant ou non un métier de la géographie, les acteurs du monde social et professionnel en lien avec la géographie.

En abordant chacun des participants à la présente étude, les détails de la recherche leur ont été expliqués. Ils ont aussi eu la garantie que leur participation est libre et volontaire. Ceci dans le but de mettre chaque participant en confiance, surtout ceux ayant hésité au premier contact. Une garantie d'anonymat, conformément aux dispositions de la loi n° 91/023, du 16 décembre 1991, relative aux recensements et aux enquêtes statistiques leur a été promise. Il leur a été rassuré que les informations collectées au cours de cette enquête sont strictement confidentielles et d'usage académique. Certains participants ont ainsi consenti, sans aucune pression, à participer à l'étude en répondant soit au questionnaire d'enquête, soit au guide d'entretien en fonction de leur situation sociale et des informations à collecter.

Les participants ayant accepté de répondre aux questionnaires et/ou guide d'entretien, ont constitué l'échantillon d'enquête dans le processus de collecte des données. Sur ce, il convient de décrire, dans les lignes qui suivent, la méthodologie de recherche du présent travail.

Méthodologie de l'étude

Cette étude accorde une place de choix aux enquêtes de terrain. Le Département de Géographie de la FALSH de l'Université de Yaoundé 1 est le laboratoire d'étude. L'approche hypothéticodéductive est le conducteur de cette recherche. Le choix de s'appuyer, principalement, sur l'expérience et les observations de terrain car, la professionnalisation de l'enseignement universitaire et le chômage des jeunes diplômés ont un caractère pratique et objectivement observable. Pour ce qui est de la démarche, un point d'honneur est mis sur la collecte des données à partir de la méthode boule de neige. Cette dernière a permis de retrouver et suivre les diplômés du parcours géographie de l'Université de Yaoundé 1 dans les milieux sociaux et professionnels.

Ils ont été suivis dans les milieux sociaux car, beaucoup parmi eux sont encore en chômage. Les milieux professionnels dans lesquels ils ont été suivis ont permis de relever que certains sont en activités dans les métiers de la géographie et d'autres dans les milieux n'ayant aucun lien avec la géographie qu'ils ont appris les savoir-faire à l'université. A travers l'observation directe des pratiques professionnelles et l'observation indirecte des logiques et stratégies d'insertion socioprofessionnelles des acteurs, une description des profils d'emploi en rapport avec les métiers de la géographie est faite. Ce procédé visait à comparer l'offre de formation et l'offre d'emploi. A cet effet, l'approche mixte (qualitative et quantitative) a été d'un apport inestimable dans cette étude. Comme susmentionné, deux temps forts caractérisent la présente méthodologie de la recherche : les techniques de collecte de données et les méthodes de traitement et d'analyse des informations collectées sur le terrain.

Techniques de recherche

Les objectifs ayant prédominé dans l'approche mixte sont : clarifier les concepts et théories explicatives en relation avec la professionnalisation de l'enseignement universitaire, le chômage des jeunes diplômés et le triptyque Gouvernement-université-marché du travail ; déterminer les facteurs du chômage, le modèle de professionnalisation de l'enseignement universitaire appliqué au Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1, explorer les politiques publiques de lutte contre le chômage et mesurer son taux sur l'échantillon de l'étude. Cette démarche vise à clarifier l'effet de la professionnalisation de l'enseignement universitaire

sur le niveau du chômage et déterminer les facteurs de ce fléau pour les diplômés de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1. Voici les techniques utilisées :

- La technique de documentation : a permis de faire le cadrage général du sujet. Aussi, l'état de lieu de la question a permis cerner les concepts, le problème, les théories et envisager une approche méthodologique. Grâce à la technique de documentation, il a été possible de consulter les documents de stratégie nationale, annuaires de statistiques de la FALSH de l'Université de Yaoundé 1, articles scientifiques, mémoires et thèses permettant de cerner le sujet de recherche. L'obtention des documents de stratégie nationale a été possible grâce à la consultation du net. Ainsi y ont été relevées les politiques publiques relatives à la lutte contre la pauvreté et les mécanismes de création d'emploi mis sur pieds. Pour accéder et consulter les annuaires statistiques (FALSH, FNE, INS, etc.) une demande a été soumise auprès des responsables des services compétents. Il était question d'avoir des précisions sur l'effectif des diplômés délivrés par l'Université de Yaoundé 1 dans la filière géographie durant l'intervalle de temps consacré à la présente étude. Ces informations ont été d'un intérêt estimable dans l'élaboration de l'échantillon d'enquête.

- La technique d'entretien : elle a permis d'entrer en contact avec les responsables de la FALSH, du Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1, du FNE, de l'INC, du Conseil Régional du Centre et du Ministère de l'économie et de la planification susceptibles de nous apporter une contribution significative en rapport avec notre thématique. Ces entretiens ont été rendus faciles grâce à un guide d'entretien préalablement conçu. Ils ont été obtenus à la suite d'une demande d'audience auprès de certains responsables et d'un simple rendez-vous pour d'autres. C'était des entretiens directs ; lesquels ont permis de récolter des données utiles pour le travail de recherche. Très souvent, les interviewés ont demandés quel était leur intérêt à soutenir l'étude qui, selon certains, n'aura aucune utilité sociale, voire professionnelle. Ces interrogations de la part de ces interviewés témoignent des réserves qu'ils pouvaient se livrer pendant l'entretien. A l'effet d'établir un lien de confiance, il leur a été rassuré que cette étude, bien qu'académique, est une contribution de l'Université à la recherche et à la promotion du développement ; qu'il s'agit uniquement d'analyser la professionnalisation de l'enseignement universitaire et le niveau de chômage des jeunes afin d'aider, au moins sur les plans de la gouvernance universitaire et pédagogique, nécessaire à la prise de décisions utiles.

- La technique de questionnaire : elle a permis de sélectionner un échantillon constitué de diplômés du parcours géographie, des professionnels des métiers de la géographie et d'extrapoler cet échantillon sur la totalité des diplômés en géographie de l'Université de Yaoundé 1 sous l'ère du système LMD et la professionnalisation de l'enseignement universitaire.

Grâce à la technique de questionnaire, la collecte d'un nombre considérable d'informations statistiques auprès d'un échantillon significatif s'est effectuée.

- Technique d'observation : elle a consisté à participer aux TD et TP en laboratoire afin de relever les compétences développées au cours de ces séances d'enseignement/apprentissage des métiers de la Géographie d'une part et, d'autre part, d'assister à une activité professionnelle d'un professionnel de la Géographie exploitant les compétences pour lesquelles le développement des compétences a été observé en TD et TP à l'Université de Yaoundé 1.

Méthode de recherche

Cette phase concerne la démarche suivie en vue de la vérification des hypothèses. La vérification des hypothèses a suivi la méthode hypothéticodéductive, qui est une méthode scientifique qui consiste à formuler des hypothèses et à vérifier, à partir des données d'enquête (qualitative et/ou quantitative), la validité desdites hypothèses. La démarche hypothéticodéductive nécessite un échantillon d'enquête tiré de la population d'étude. La détermination de cet échantillon se fait à l'aide d'un processus d'échantillonnage ou plan d'échantillonnage présenté dans les paragraphes ci-dessous.

Plan de l'échantillonnage

L'observation de la population accessible permet de déterminer une différence de niveau des diplômes, chacun pouvant orienter le titulaire dudit diplôme vers un métier de la géographie. Cette différenciation de niveaux (Licence, Master, Doctorat) et de débouchés des diplômes (Géographie physique, géographie humaine) indique que la population de l'étude est hétérogène et peut être étudiée comme tel. Le plan d'échantillonnage qui s'adapte à une population hétérogène est un échantillonnage en grappes.

L'échantillonnage en grappes est un plan d'échantillonnage probabiliste, utilisé lorsque des regroupements mutuellement homogènes en internes mais hétérogènes à l'extérieur sont évidents dans une population statistique. La population accessible étant constituée de diplômés de divers niveaux (Licence, Master 1 et Master 2). Elle peut être organisée en sous-groupes homogènes en fonction de l'année académique car, toutes les trois catégories de diplômes se déversent chaque année sur le marché du travail, les titulaires constituant des professionnels de métiers ou potentiels chômeurs d'une part, et d'autre part la filiation de l'enquêté à la géographie ou à un métier de la géographie. Ce procédé vise à donner une chance égale et connue d'être sélectionné dans le groupe échantillon.

La taille de l'échantillon d'enquête est déterminée pour chaque type d'enquête menée. Une description est faite respectivement en fonction du type d'enquête, la taille de chaque échantillon dans les paragraphes suivants.

Echantillon d'enquête quantitative

La détermination de l'échantillon d'enquête quantitative s'est faite à l'aide d'un processus d'échantillonnage. L'échantillonnage désigne une approche caractérisée par un ensemble d'opérations servant à sélectionner un échantillon à partir de la population accessible sur laquelle s'appuieront les tests statistiques. Ce processus a commencé avec la description de la population cible et accessible, et se poursuit avec le calcul de taille de l'échantillon extrait de la population accessible.

Etant donné que la population cible constitue l'ensemble des diplômés en géographie, il faut relever l'effectif des diplômes décernés dans cette filière sous l'ère de la professionnalisation de l'enseignement universitaire. La recherche documentaire a permis d'extraire ces informations dans les annuaires statistiques de la FLSH de l'Université de Yaoundé 1. Les années académiques comprises dans l'intervalle de 2016 à 2019 sont la période de l'étude car, celles-ci mobilisent les diplômés visés. Les informations collectées dans ces annuaires statistiques indiquent que 3745 diplômes en géographie ont été délivrés dans l'intervalle de temps susmentionné. La plupart des titulaires sont supposés en activité dans les métiers de la géographie, en chômage en société, dans d'autres corps de métier ou dans des activités informelles. Le tableau 3 ci-dessous donne de plus amples informations sur les effectifs des diplômes décernés, par année académique.

Tableau 3: Effectifs des diplômes décernés en géographie de 2016 à 2019

Année académique	Diplômes en Géographie			Effectif/année
	Licences	Masters 1	Masters 2	
2016-2017	682	191	98	971
2017-2018	811	341	117	1269
2018-2019	983	363	159	1505
Total	3745			

Sources : Annuaires statistiques (2016-2019), FALSH Université de Yaoundé 1

Il ressort du Tableau 3 ci-dessous l'absence des effectifs par année du diplôme de Doctorat/Ph-D. Cette absence est consécutive au constat, durant l'exploitation des annuaires

statistiques de la FALSH de 2016 à 2019, selon lequel les matricules des étudiants ayant soutenu leur thèse de Doctorat/Ph-D durant la période d'étude ne sont pas du système LMD, encore moins de la professionnalisation de l'enseignement. Leurs numéros matricules indiquent qu'ils sont tous de l'ancien système. Il n'est pas dérisoire d'indiquer qu'aucun étudiant dont le matricule ne correspond au système LMD et la professionnalisation de l'enseignement n'avait encore soutenu sa thèse durant cette période-là. Ces diplômés du parcours géographie ne peuvent pas être éligibles dans cette étude. Voilà pourquoi cette catégorie de diplôme ne figure pas dans l'effectif des diplômes décernés.

En parlant précisément des diplômes éligibles à cette étude, et dont l'effectif est indiqué dans le Tableau 3 ci-dessus, il est laborieux d'enquêter sur 3745 diplômés repartis par année académique tel qu'indiqué sur le tableau 3 ci-dessus, à défaut du temps et des moyens financiers. Il faut tirer une série d'échantillons représentatifs des diplômés en se référant aux données telles que l'effectif total des diplômes par année académique, la marge d'erreur et le niveau de confiance, la proportion estimée de diplômés. Par définition, ces données désignent :

- L'année académique regroupe l'effectif (N) des (3) trois types de diplômes décernées aux étudiants et qui sont susceptibles de rejoindre le marché du travail.

- Le marge d'erreur (e) : représente le pourcentage indiquant dans quelle mesure les résultats de notre enquête par questionnaire sont susceptibles de refléter l'opinion des diplômés du parcours géographie.

- l'intervalle de confiance : c'est le pourcentage indiquant le degré de certitude avec lequel les diplômés en géographie vont choisir une réponse située entre deux valeurs x et y.

C'est sur la base de ces trois référents que sont calculés, manuellement et successivement, (1) la taille des sous échantillon et (2) la taille de l'échantillon en appliquant la formule ci-dessous pour calculer les sous échantillons à additionner à l'effet de déterminer l'échantillon d'enquête.

$$\text{Taille de l'échantillon} = \frac{t_p^2 \times P(1-P) \times N}{t_p^2 \times P(1-P) + (N-1) \times Y^2}$$

t_p = *intervalle de confiance*

N = effectif des diplômes décernés en géographie

$P = 0.5$ = proportion estimée de diplômés

Y = *marge d'erreur*

Tableau 4: Valeur de t_p associées aux intervalles de confiance

Intervalle de confiance	t_p	Marge d'erreur
90%	1.65	10%
95%	1.96	5%
99%	2.69	1%

NB : le niveau de confiance le plus répandu est utilisé. Sa marge d'erreur équivaut à 5%. Pour la calculer, la formule ci-dessous est appliquée :

La marge d'erreur = valeur critique X écart type

Application numérique :

La détermination, tour à tour, des sous échantillons par année en appliquant la formule de calcul de la taille de l'échantillon indiquée à la page 69 est la suivante :

$$\text{Licence (2016-2017)} = \frac{(0,95)^2 \times 0,5 (1-0,5) \times 682}{(0,95)^2 \times 0,5 (1-0,5) + (682 - 1) \times (0,05)^2} = 80$$

$$\text{Master 1 (2016-2017)} = \frac{0,9025 \times 0,5 (1-0,5) \times 191}{(0,9025 \times 0,5 (1-0,5) + (191 - 1) \times (0,0025))} = 62$$

$$\text{Master 2 (2016-2017)} = \frac{(0,95)^2 \times 0,5 (1-0,5) \times 98}{(0,95)^2 \times 0,5 (1-0,5) + (98 - 1) \times (0,05)^2} = 47$$

$$\text{Licence (2017-2018)} = \frac{(0,95)^2 \times 0,5 (1-0,5) \times 811}{(0,95)^2 \times 0,5 (1-0,5) + (811 - 1) \times (0,05)^2} = 81$$

$$\text{Master 1 (2017-2018)} = \frac{(0,95)^2 \times 0,5 (1-0,5) \times 341}{(0,95)^2 \times 0,5 (1-0,5) + (341 - 1) \times (0,05)^2} = 72$$

$$\text{Master 2 (2017-2018)} = \frac{(0,95)^2 \times 0,5 (1-0,5) \times 117}{(0,95)^2 \times 0,5 (1-0,5) + (117 - 1) \times (0,05)^2} = 51$$

$$\text{Licence (2018-2019)} = \frac{(0,95)^2 \times 0,5 (1-0,5) \times 983}{(0,95)^2 \times 0,5 (1-0,5) + (983 - 1) \times (0,05)^2} = 83$$

$$\text{Master 1 (2018-2019)} = \frac{0,855 \times 0,5 (1-0,5) \times 363}{(0,95)^2 \times 0,5 (1-0,5) + (363-1) \times (0,05)^2} = 72$$

$$\text{Master 2 (2018-2019)} = \frac{(0,95)^2 \times 0,5 (1-0,5) \times 159}{(0,95)^2 \times 0,5 (1-0,5) + (159-1) \times (0,05)^2} = 58$$

Le processus itératif du calcul des sous échantillons par année étant ainsi indiqué, il faut désormais faire le regroupement post- calcul de tous les sous échantillons dans le tableau 5 ci-dessous et ressortir le sous échantillon cumulé de l'enquête quantitative :

Tableau 5: Echantillons par année et par diplôme décerné

Année académique	Diplôme	Echantillon
2016-2017	Licence	80
	Master 1	62
	Master 2	47
2017-2018	Licence	81
	Master 1	72
	Master 2	51
2018-2019	Licence	83
	Master 1	72
	Master 2	58
Echantillon d'enquête quantitative		606

Source : NDI, M., Mai 2022

La somme des sous échantillons par année académique des différents diplômes décernés en géographie à l'Université de Yaoundé 1 ce qui donne un échantillon pour l'enquête quantitative de **606** individus à enquêter. Cet échantillon représentatif de l'enquête quantitative étant connu, il faut maintenant déterminer la taille de l'échantillon pour l'enquête qualitative.

Echantillon d'enquête qualitative

La détermination de la taille du sous échantillon de l'enquête qualitative de cette étude s'est faite en investiguant dans le terrain social et dans les institutions ouvertes aux métiers de géographie. Les titulaires d'au moins un diplôme du parcours géographie de l'Université de

Yaoundé 1 sont les personnes ressources. A l'effet de retracer le parcours des diplômés en géographie sur le terrain social et professionnel, il a d'abord recensé et regroupé, en sous-groupes, les institutions publiques, parapubliques et privées situées dans la ville de Yaoundé et qui utilisent le savoir-faire des diplômés en géographie. Le Tableau 6 ci-dessous apporte des détails précis sur les sous-groupes constitués.

Tableau 6: sous-groupes des institutions à enquêter

Institutions publiques	Institutions parapubliques	Institutions privées/ONG
MINEDUB	Conseil régional	Collège privé
MINESEC	Mairie de la ville	ONG
MINESUP	Commune d'Arrondissement	Cabinet d'expert
MINAT	CVUC	IPES
MINMAP		SARL
MINPAT		ETS
MINDEF		
MINCAF		
MINFOF		
MINDDEVEL		
MINTRANSPORT		
MINVILLE		
UNIVERSITE		
ONACC		
INC		
INS		

Source : NDI, M., Mai 2022

Après cette recension des institutions, cap a été donné auprès des responsables des ressources humaines afin qu'ils renseignent les enquêteurs sur les titulaires d'un ou plusieurs diplômes en géographie obtenus à l'Université de Yaoundé 1 qui exercent dans leurs institutions respectives. Cette investigation vise à vérifier, auprès de ces personnes ressources, (1) si leur formation en géographie leur a aidé à décrocher cet emploi, (2) s'il y a adéquation entre l'emploi et la formation reçue à l'Université de Yaoundé 1, (3) si les professionnels des métiers travaillent en partenariat avec l'Université de Yaoundé 1 en vue de mettre en adéquation l'emploi et la formation, (4) si avec un diplôme en géographie de l'Université de Yaoundé 1 le titulaire est capable de trouver un emploi dans le domaine de la géographie, (5) si un diplômés en géographie

est capable de créer une entreprise, (6) s'il y a suffisamment d'opportunités d'emploi pour les titulaires de diplômes en géographie.

Après des entretiens avec quelques personnels des ressources humaines de ces institutions, les enquêteurs ont fait le constat selon lequel, les titulaires de diplômes du parcours géographie de l'Université de Yaoundé 1 n'exercent pas dans toutes ces institutions. Elles ne seront pas toutes prises en compte dans l'enquête. L'intérêt étant uniquement porté sur celles qui emploient les titulaires d'au moins un diplôme du parcours géographie obtenu à l'Université de Yaoundé 1 sous l'ère du système LMD. Après plusieurs descentes à ces institutions, une sous population de 25 individus au total a constitué la base du sous échantillon d'enquête qualitative. Le tableau 9, ci-dessous, apporte des précisions sur les institutions d'attache, les personnes ressources, les effectifs et les objectifs poursuivis par cette enquête auprès des personnes interviewées.

Tableau 7: Visite de collecte des données qualitatives

Institution d'attache	Personnes ressources	Effectif d'enquêtés	Objectifs poursuivis
En société	Titulaire d'au moins un diplôme du parcours géographie de l'Université de Yaoundé 1, exerçant ou non un emploi dans les métiers de la géographie	5	Déterminer les difficultés des diplômés en géographie à trouver un emploi dans leur domaine de formation académique
	Enseignant-chercheur au Département de géographie	2	Déterminer le processus d'élaboration des curricula en géographie
Université Yaoundé 1	Vice-recteur chargé des enseignements, de la Professionnalisation et du Développement des technologies de	1	Connaitre les mécanismes de professionnalisation de l'enseignement à l'Université de Yaoundé 1 et le niveau d'atteinte de l'objectif « un étudiant un

	l'Information et de la Communication		emploi/un étudiant une entreprise »
	Chef de division de la valorisation de l'enseignement	1	Connaitre l'évolution de l'enseignement en rapporta avec les milieux professionnels
	Personnel administratif : Département de géographie	2	Déterminer l'organisation de la formation académique dans la filière géographie
	Doctorant en géographie	4	Relever les savoir-faire des diplômés en géographie de l'Université de Yaoundé
ONACC	Chef de service de la météorologie	1	Déterminer l'adéquation emploi-formation pour la spécialité climatologie en géographie de l'Université de Yaoundé
INC	Directeur de la recherche géographique	1	Déterminer les compétences requises dans les métiers de la géographie et l'adéquation emploi-formation
Conseil régional	Chef de service de planification	1	Connaitre les savoir-faire requis aux géographes
Collèges privés	Directeur des études	1	Déterminer l'adéquation emploi-formation pour la spécialité cartographie en

			géographie de l'Université de Yaoundé 1
	Enseignant de géographie	4	Déterminer l'adéquation emploi-formation en géographie pour l'enseignement secondaire
Cabinet d'expertise géotechnique	Expert géotechnique	1	Connaitre les savoir-faire nécessaires en géographie pour exercer dans un cabinet d'expertise en géographie
	Géographe stagiaire	1	Déterminer l'adéquation emploi-formation dans l'usage du savoir-faire géographique
		25	

Source : NDI., M. 2022

La taille du sous échantillon de l'enquête quantitative est de 606 individus, tandis que la taille du sous échantillon de l'enquête qualitative est de 25 individus. La somme de ces deux (2) sous échantillons constitue la taille de l'échantillon d'enquête.

En application numérique, l'échantillon d'enquête est de :

$$\begin{aligned}
 \textit{Taille de l'échantillon} &= \text{sous échantillon d'enquête quantitative} + \text{sous échantillon d'enquête qualitative} \\
 &= 606 + 25
 \end{aligned}$$

Taille de l'échantillon = 631 individus

La population de l'étude et la taille de l'échantillon étant ainsi connues, il faut très rapidement décrire le cadre opératoire dans lequel devront être mesurés les indicateurs des variables sur les terrains. La rubrique ci-dessous apporte des précisions sur l'opérationnalisation des variables.

Cadre opératoire des variables

L'opérationnalisation des variables consiste à prendre un concept flou, comme « la professionnalisation de l'enseignement » ou « le chômage des jeunes au Cameroun », et de le rendre mesurable à travers des enquêtes par questionnaire et guide d'entretien. Il met en relief les dimensions et les indicateurs de la variable indépendante en vue de faciliter sa mesure.

Les variables (indépendante et dépendante) de la présente recherche sont respectivement, « la professionnalisation de l'enseignement » et « le chômage des jeunes au Cameroun ». La variable dépendante indique le phénomène que le chercheur tente d'expliquer. Tandis que la variable indépendante est celle qui est manipulée par le chercheur. Elle représente la cause dans la relation de « cause à effet ». En management de l'éducation, la variable indépendante est celle qui fait l'objet de l'opérationnalisation. Le tableau 8 ci-dessous illustre le cadre opératoire de la variable indépendante.

Tableau 8: cadre opératoire de la variable indépendante

Variable indépendante	Dimension	Indicateurs
La professionnalisation de l'enseignement	Politique	Système LMD Lutte contre le chômage
	Juridique	Existence des textes de la loi Application des textes
	Institutionnelle	Formation académique Stage académique et/ou professionnel
	Infrastructurelle	Amphi Laboratoire

Source : Ndi, M., Mai 2021

L'étape de l'opérationnalisation de la variable indépendante ci-dessus constitue le point de relais entre la théorie et la réalité du terrain car, c'est à ce niveau de la recherche que la professionnalisation de l'enseignement se rend mesurable. Ce passage est possible grâce à l'enquête quantitative et qualitative que décrite dans la typologie des enquêtes suivantes.

Typologie des enquêtes

Ghiglione et Matalon (1998) définissent l'enquête comme étant une « méthode interrogative ». C'est aussi une situation d'apparent paradoxe, puisqu'elle planifie un questionnement pour en obtenir des réponses spontanées (Lugen, 2005, p. 4). Les travaux de ces

auteurs indiquent deux voies possibles assimilées à la distinction existant entre l'enquête qualitative ou par guide d'entretien et l'enquête quantitative ou par questionnaire.

Enquête par questionnaire

En effet, l'enquête par questionnaire ou enquête quantitative implique une étude statistique basée sur un grand nombre de questionnaires structurés, destinés à un échantillon d'enquête en vue de collecter les informations voulues. Gumuchian (2000) précise que le questionnaire d'enquête est un instrument de collecte des données qui n'appartiennent pas, en exclusivité, à aucune discipline. Ils sont largement utilisés en sciences humaines et en sciences sociales. Le questionnaire pour l'enquête quantitative fait, en partie, usage dans cette étude a été élaboré et a subi un test de fiabilité.

Test de fiabilité du questionnaire d'enquête

Le questionnaire a d'abord été testé uniquement sur une partie de la population accessible, à savoir les étudiants diplômés en géographie de l'Université de Yaoundé 1. Le test du questionnaire visait à évaluer le niveau de compréhension des items par les enquêtés, la longueur du questionnaire et la disponibilité des informations à collecter. Pour déterminer l'échantillon d'individus auprès de laquelle les enquêteurs doivent appliquer le test de fiabilité des questionnaires, un sous échantillon tiré du sous échantillon d'enquête quantitative a été constitué, soit 606 individus en appliquant la formule suivante :

$$\text{Echantillon du test de fiabilité} = \frac{t_p^2 \times P(1-P) \times N}{t_p^2 \times P(1-P) + (N-1) \times Y^2}$$

En application numérique, nous avons trouvé

$$\text{Echantillon du test de fiabilité} = \frac{(0,95)^2 \times 0,5(1-0,5) \times 606}{(0,95)^2 \times 0,5(1-0,5) + (606-1) \times (0,05)^2} = 79$$

Ce test de fiabilité à un échantillon tiré de la population accessible de 79 personnes a été soumis. Pour accéder facilement à ces répondants, les emplois de temps des étudiants titulaires d'au moins un diplôme en géographie ont été sollicités avec succès au Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1 car, poursuivant leurs études à l'Université de Yaoundé 1, les rencontrer n'a pas nécessité l'usage de la méthode boule de neige du fait de leur regroupement facile aux heures de cours.

Dans le cadre du test de fiabilité par questionnaires, les enquêteurs ont pu constater que les répondants avaient du mal à indiquer leur avis sur certains items. Or, ils s'attendaient à ce que

le répondant le fasse aisément. Cette difficulté des répondants à donner leur avis sans notre assistance a révélé que, la formulation de ces items ne permet pas aux répondants de donner des réponses pertinentes. Certains items sont mal formulés et ambigus ; tandis que d'autres sont inutiles ou en trop. Cette situation obligeait à l'enquêteur d'expliquer au répondant le sens à donner à l'item mal compris. Cela entraînerait des pertes considérables de temps si un tel questionnaire advenait à être conservé.

A l'effet de remédier à ces anomalies, chaque enquêteur prenait soin, à chacune des difficultés à laquelle était heurté le répondant, de noter la référence de l'item en vue de corriger les erreurs ou éliminer du questionnaire tous les items jugés inutiles ou en trop. Le test du questionnaire a permis de relever les lacunes et d'affiner cet outil de collecte des données.

Après le test de fiabilité du questionnaire d'enquête et les corrections subséquentes, s'en est suivit l'opération de codification des différentes variables du questionnaire. Le paragraphe ci-dessous explique la procédure de codification du questionnaire d'enquête et le montage du masque de saisie.

Codification du questionnaire

La codification du questionnaire consiste à affecter un code à chaque partie, section et item du questionnaire afin de les introduire dans l'ordinateur et procéder à une analyse. Pour se faire, il s'agit, au préalable, de concevoir un masque de saisie dans un logiciel de statistiques.

La codification dépend, manifestement, du type d'information à extraire et du type d'instrument statistique à utiliser. C'est pourquoi un dictionnaire de code a été élaboré pour savoir quelle information, quelle partie et quel item correspond précisément chaque code conçu. Ceci permet d'éviter de se perdre au moment du dépouillement du questionnaire et le croisement des variables. Chaque partie, section et item du questionnaire s'est vue affecter un code combinant à la fois, des chiffres et de lettres. A titre d'exemple, le numéro P1S1Q101 est un code dont, P1 équivaut à la première partie du questionnaire ; S1 représente le numéro de la section de la première partie et Q101 représente le premier item de la partie 1, section 1 ; la colonne « items » correspond aux différentes questions du questionnaire tandis que la colonne « Réponses » renferme les modalités. Il est important d'indiquer que chaque code est saisi en respectant l'ordre d'apparition des variables, item et également des individus qui correspondent à chaque questionnaire. Le tableau 6, ci-dessous, illustre la codification des questionnaires d'enquête.

Tableau 9: codification du questionnaire

N°	Items	Réponse
P1S1Q101	Avez-vous connaissance que le Cameroun a ratifié la Directive CEMAC relative au système LMD et la professionnalisation de l'Enseignement Supérieur au Cameroun ? <i>1=oui ; 2=non</i>	/.../
P1S1Q102	Pensez-vous que la professionnalisation de l'enseignement est effective à l'Université de Yaoundé 1 ? <i>1= Totalement d'accord ; 2=D'accord ; 3= Indécis. e ; 4=En désaccord ; 5=Totalement en désaccord</i>	/.../

Source : Questionnaire d'enquête, NDI, Mai 2022

La codification ci-dessus a permis de monter un masque de saisie dans un ordinateur à l'aide d'un logiciel spécifique.

Le masque de saisie

Un masque de saisie est une chaîne de caractères qui indique le format des valeurs d'entrée valide. Il se fait à l'aide d'un logiciel de statistiques. Le choix d'utiliser le logiciel SPSS par la formation en cycle Master sur son usage. A partir des codes élaborés, un masque de saisie a été conçu au prorata du numéro et l'effectif des variables du questionnaire d'enquête, ensuite chaque numéro correspondant à chacune des modalités en fonction des réponses attendues des enquêtés y a été saisi.

Dans le logiciel SPSS, la rubrique N° correspond au Code de l'item tandis que la rubrique « variable » correspond à l'item proprement dit. Ce qui a permis, en fonction des items du questionnaire d'enquête, d'avoir au total 35 variables à saisir comme données d'enquête de terrain. A l'aide dudit masque de saisie, la saisie des données d'enquête quantitative dans le logiciel SPSS a pu être faite. Les données sont saisies sous forme de chiffres correspondant à la modalité de la réponse choisie. A titre d'exemple, Oui = 1 ; Non = 2. La rubrique réponse laisse la possibilité d'un seul choix au répondant.

L'enquête par guide d'entretien

L'enquête par guide d'entretien ou enquête qualitative est une méthode de collecte des données qualitatives. Etant donné la taille réduite de l'échantillon d'enquête qualitative et le fait que le Département de géographie de l'Université de Yaoundé 1 soit le laboratoire d'étude justifie le choix d'y tester le guide d'entretien. Dans ce test de fiabilité, le guide d'entretien a été

soumis à un enseignant du département de géographie de l'Université de Yaoundé 1. Considérant les autres sous-groupes de l'échantillon d'enquête qualitative, un autre test de fiabilité a aussi été soumis à un personnel du Conseil Régional du Centre et de l'Institut Nationale de la Cartographie. Les objectifs poursuivis étaient de vérifier l'accessibilité à ces personnels, la disponibilité des informations et la fiabilité de l'outil de collecte des données qualitatives. Il était aussi question de chronométrer le temps de l'entretien en vue de réduire celui-ci, si nécessaire car, par acquis d'expériences sous d'autres auspices, les agents des bureaux ne disposent pas souvent d'assez de temps à consacrer aux étudiants chercheurs. Cette étape de la recherche a permis de tester la pertinence des questions, la disponibilité des informations recherchées et, éventuellement, remédier aux anomalies liées à la formulation des questions.

En dépit de quelques dysfonctionnements du guide d'entretien et la difficulté à rencontrer des responsables nommés, les données expérimentales dans un échantillon de trois individus disséminés des institutions cibles ont été collectées. Les difficultés rencontrées et les résultats de cette étude pilote ont permis de reformuler certaines questions à l'effet qu'elles soient adaptées à la compréhension des enquêtés. La difficulté à décrocher un rendez-vous avec les personnels à enquêter dans les institutions publiques, parapubliques et privées s'est vue trouver des astuces les plus efficaces pour entrer en contact avec ces personnels. A titre d'exemple, après avoir identifié les personnes physiques exerçant dans les services requis, les enquêteurs ont jugé mieux les attendre de bonne heure, soit au parking, soit à leur salle d'attente. Ils les abordaient avec courtoisie et leur soumettaient immédiatement le problème en leur montrant que l'exercice est simple et prendrait le minimum de temps possible. A l'effet de réduire considérablement le temps, puisque c'était l'astuce pour convaincre les répondants, l'usage d'un dictaphone loué en vue d'enregistrer les réponses et d'en faire, plus tard, une retranscription in extenso, plutôt que rédiger leurs réponses tels qu'il était prévu au départ a plutôt été efficace.

Le test du guide d'entretien a été nécessaire car, c'est à la suite de cette étape de la recherche que les questions ont pu affiner. D'autres astuces efficaces ont aussi été trouvées pour accéder aux répondants des institutions publiques, parapubliques et privés en vue de collecter les données qualitatives durant l'enquête proprement dite. C'est durant ce test que les enquêteurs sont entrés en possession des emplois de temps des enseignants de l'Université de Yaoundé 1, les personnels des autres institutions cibles de l'enquête.

Les tests de fiabilité des deux outils de collecte de données, notamment le questionnaire d'enquête et le guide d'entretien étant ainsi testés et définitivement validés, les enquêteurs sont passés à l'étape suivante, notamment la collecte des données présentés dans les lignes qui suivent.

Collecte des données quantitatives

La collecte des données quantitatives a nécessité le suivi des diplômés du parcours géographie. Ils sont disséminés dans les milieux sociaux et professionnels. A l'effet de retrouver et collecter les données auprès de la catégorie des diplômés déjà sortis du Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1 et qui constituent de potentiels sujets à enquêter, les enquêteurs ont utilisé la méthode boule de neige pour l'enquête quantitative. La méthode boule de neige consiste, à partir de quelques individus correspondant aux critères d'enquête⁶, à constituer un réseau de répondants.

La posture d'ancien étudiant en géographie de l'Université de Yaoundé 1 durant les années du système LMD, a donné l'avantage d'être, avec les anciens camarades, dans des réseaux sociaux et dans des fora WhatsApp et Facebook. Les enquêteurs ont pu, à partir de ces liens, constituer un réseau de répondants. En dépit du fait que les personnes ressources ne se regroupent plus physiquement, puisqu'elles sont pour la plupart sortie du Département de Géographie, les anciens camarades sont au moins en contact électronique à travers des réseaux sociaux. D'autres anciens camarades, qui n'y sont guère, sont retrouvables à travers des contacts téléphoniques et adresses divers. A partir de ces liens protéiformes, les enquêteurs ont sollicité les contacts des diplômés correspondants aux critères d'enquête. Ce qui leur a permis de constituer un réseau de répondants, et ont administré par voie électronique et physique les questionnaires d'enquête aux répondants. Les enquêteurs se sont aussi rendus au Département de géographie à l'effet d'exploiter les emplois de temps des étudiants en géographie du second cycle de l'Université de Yaoundé 1, en vue de leur administrer, directement, des questionnaires.

La difficulté avec « la méthode boule de neige » est qu'elle nécessite un suivi avec acuité et elle prend beaucoup de temps, d'argent (de transport et connexion internet) et nécessite de faire un nombre considérable d'appels téléphoniques de longue durée à défaut d'obtenir un rendez-vous avec un répondant. Dans certains cas, les répondants n'y trouvent pas de motivation à répondre s'il n'y a pas une négociation directe. En plus, cette technique est lente et laborieux et nécessite le talent de négociateur. Il est arrivé de solliciter un répondant qui n'est pas prompt à réagir. Ce qui a nécessité une relance badigeonnée de tractations. Aussi, retrouver des répondants n'est plus une sinécure. Il arrive de transférer le fichier du questionnaire à un répondant qui ne maîtrise pas l'usage médias sociaux tel que WhatsApp et ne peut non plus transférer un fichier reçu dans son téléphone vers un ordinateur et son téléphone ne disposant pas

⁶ 1- avoir étudié la Géographie à l'Université de Yaoundé 1, entre 2007 et 2016 ; 2- être titulaire d'un diplôme en géographie de la FALSH de l'Université de Yaoundé 1 ;

de logiciel Word à l'effet de répondre et vous renvoyer le fichier. Certains n'aiment pas lire des documents en version numérique et indiquent ne pas disposer de moyens pour imprimer et répondre afin de vous remettre le questionnaire.

Le chômage étant un fléau qui frise l'humiliation, certains répondants ont tendance à mentir sur leur situation socioprofessionnelle. Cette catégorie est faux-fuyant lorsqu'il s'agit de prendre un rendez-vous à l'effet de leur administrer le questionnaire. En fin de compte, la collecte des données quantitative équivalente à 606 personnes du sous échantillon quantitatif a pris cinq mois, à savoir Mars, Avril, Mai, juin et juillet 2022.

Collecte des données qualitatives

La collecte des données qualitatives s'est faite dans les institutions publiques (Université de Yaoundé 1) parapubliques (Institut Nationale de la Cartographie), privées (Cabinet d'expert en géotechnique, collèges privés) et sur le terrain social où nous étions susceptibles d'y rencontrer des diplômés correspondant aux critères définis. Compte tenu du temps assez court pour les responsables à interviewer, la technique d'entretiens directifs a été utilisée. L'insuffisance de temps n'aurait permis d'élargir les entretiens à d'autres thématiques même si celles-ci auraient contribué à cette étude. Un entretien directif ou entretien normalisé est une méthode de collecte des données à mi-chemin entre l'étude qualitative et l'étude quantitative. Il a été question de diriger les individus interrogés tout au long des échanges avec des questions préalablement conçues dans le guide d'entretien. L'ensemble des questions préparées étaient précises et visaient des réponses courtes. En plus de collecter des informations utiles, il était important de réduire le temps de l'entretien afin de ne pas embarrasser le répondant.

L'entretien directif permet de comparer aisément les réponses des interviewés sur l'adéquation emploi – formation et d'avoir un échange laconique, parsemé de réponses pertinentes et précises, avec chaque enquêté.

Après la collecte des données quantitatives par *la méthode boule de neige* et la collecte des données qualitative par des entretiens directifs, les chercheurs sont passés au traitement des informations collectées sur le terrain.

Traitement des données quantitatives

Le logiciel SPSS a été utilisé pour la numérisation des données collectées, l'analyse statistique, l'analyse des relations entre les variables (professionnalisation de l'enseignement et niveau du chômage des jeunes au Cameroun) et la vérification numérique des hypothèses de recherche. Le logiciel SPSS permet de choisir un éventail de méthodes d'analyse statistique de l'information. Ainsi, par rapport aux informations contenues dans le questionnaire, le test de

régression linéaire simple a été utilisé car, il est approprié pour des sujets à une variable à mesurer.

A partir du masque de saisie monté dans le logiciel SPSS, la saisie de la réponse consiste après avoir démarré le logiciel, à relever le numéro de la modalité correspondant à la réponse de l'enquêté sur chacune des variables du questionnaire d'enquête dans la rubrique « Affichage des données », ce qui permet d'ouvrir la rubrique « Statistiques descriptives », puis sélectionner la fonction « Effectifs ». A partir de cette page, l'analyste chercheur copie toutes les questions dans la rubrique « variables » en utilisant la fonction « Shift » du clavier et valide sur « Ok ». Ce procédé permet de générer automatiquement les tableaux des données statistiques de chacune des questions. Ainsi, l'analyste transfère ces tableaux dans le logiciel Excel à partir duquel il sélectionne la rubrique « Graphique » afin de générer les graphiques des réponses de chaque question. Dans certains cas, notamment les questions dichotomiques, l'analyste reporte les données statistiques sans produire des tableaux ou des graphiques. A la fin, il les transfère dans un fichier « Word » pour interprétation.

Analyse des données qualitatives

Les données qualitatives ont été enregistrées à l'aide d'un dictaphone. La première phase du traitement a consisté à la retranscription *in extenso* des bandes audio. Ensuite il procède à l'élaboration d'un tableau synoptique regroupant, par tendance de réponses, les avis des répondants tel que l'indique le tableau 7 ci-dessous.

Tableau 10: Partenariat Département de Géographie – milieu professionnel

Enquêté	Institution d'attache	Avis du répondant	Rapport final
Enseignant	UY1/Département de Géographie	Nous collaborions, à un moment donné, mais cette collaboration s'est arrêtée pour des raisons de non acquittement des charges contractuelles avec des géographes praticiens.	Rupture avec les praticiens
Agent des Ressources humaines	Conseil Régional du Centre	Nous n'avons aucune collaboration professionnelle avec l'Université de	Rupture avec les praticiens

Yaoundé 1, encore moins le
Département de Géographie

Source : Données d'enquête, Mai 2022

Ce regroupement par tendance des réponses permet de faire une synthèse et de tirer la conclusion la plus objective. En s'appuyant sur les théories développées dans d'autres travaux, les études empiriques et les tendances des réponses données par les répondants, les chercheurs ont pu vérifier les hypothèses et ont tiré des conclusions pertinentes ; lesquelles permettent de consolider les objectifs préalablement fixés.

Le présent chapitre a consisté à décrire, finement, la méthodologie de l'étude. Il s'agissait de présenter la population de l'étude et/ou les participants, le matériel et la procédure de collecte des données ; puis opérationnaliser la variable indépendante et décrire les techniques d'analyse de données. La population objet de la présente étude est constituée des individus (chômeurs ou non) titulaires d'un diplôme en géographie de la FALSH de l'Université de Yaoundé 1 et les praticiens des métiers de la géographie. Avant d'entrer dans la collecte des données proprement dite, une enquête pilote mixte, notamment une enquête qualitative et quantitative a été menée. Cette dernière a permis de corriger les instruments de collecte des données. Le fichier mère présentait beaucoup d'anomalies. Les outils de collecte de données étaient le questionnaire d'enquête destiné aux titulaires d'un diplôme en géographie et le guide d'entretien destiné aux praticiens des métiers de la géographie. A l'effet de constituer l'échantillon, les enquêteurs ont utilisé, via les réseaux sociaux (Facebook et WhatsApp), la méthode boule de neige pour retrouver et suivre les potentiels répondants afin de leur soumettre le questionnaire. Pour les professionnels des métiers de la géographie, les enquêteurs ont constitué un fichier répertoriant leurs structures (publiques, parapubliques et privées) et ont négocié des rendez-vous avec des personnels exerçant dans les services des ressources humaines afin de leur soumettre le guide d'entretien. La collecte des données a pris cinq mois. L'analyse des données s'est faite à l'aide du logiciel de statistiques SPSS. C'est dans le même logiciel qu'ont été élaboré un masque de saisie et le traitement des données. Les statistiques et les croisements des variables ont permis de générer les résultats statistiques que nous interprétons dans le prochain chapitre.

Chapitre 4

PRESENTATION CRITIQUE DES RESULTATS, DISCUSSION ET PROPOSITIONS

Ce chapitre fait une présentation critique des résultats, discuter et indiquer des propositions. Présenter les résultats consiste à fournir tous les résultats pertinents relativement aux questions de recherche ou aux hypothèses formulées (N'Da, 2015, p. 171). La présentation critique des résultats s'articule autour de la vérification des trois (3) hypothèses spécifiques. Des commentaires empiriques, des tableaux, des statistiques et des théories explicatives sont utilisés pour vérifier les hypothèses de recherche. L'approche adoptée étant mixte, chaque item de référence aura, à la fois, une partie réservée à la présentation critique des données quantitatives et une autre aux données qualitatives. Les résultats d'enquête quantitative feront l'objet du test de régression linéaire simple. Cette manière de procéder concourt à valider ou invalider les hypothèses spécifiques de recherche. A propos de la discussion des résultats, il s'agit de procéder à l'évaluation du processus entier de recherche et montrer la pertinence ou la validité des résultats par rapport au problème de recherche.

L'implémentation du système LMD

La première hypothèse spécifique, indique que « *le système LMD et le type de professionnalisation de l'enseignement appliqué à l'Université de Yaoundé 1 ne permettent pas de lutter efficacement contre le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur* ». Elle est soutenue par l'idée selon laquelle, l'université est le socle de modélisation des transformations dans les relations entre elle, le milieu professionnel et la gouvernance. Cette grille de lecture corrobore l'idée maîtresse de *la théorie de la triple hélice* en ce sens que, l'université est un pivot essentiel dans la relation « *marché du travail/formation* ». Une telle posture de prépondérance ne serait objective et efficace que si l'université s'appuie sur une relation dialogique permanente avec le monde du travail (Muriel-Henri et Besson, 2014) : une sorte de partenariat gagnant/gagnant.

L'autre explication à donner à la première hypothèse secondaire est adossée sur « *la théorie du capital humain* ». St-Laurent (1957), démontre que, ceux qui sortent du système éducatif risquent moins d'être au chômage. Autrement dit, c'est à l'université qu'on développe le capital humain nécessaire à la pratique d'un métier. A cet effet, Maingari (1997) suggère que désormais, chaque apprentissage doit justifier sa raison d'être sur le terrain social. Le BIT (2015), prescrit le contrôle de la qualité des enseignements dispensés dans les universités. Pour

ainsi établir qu'au niveau universitaire, l'archétype d'une formation « professionnelle » est en même temps le fondement d'une institution dans laquelle les formations de médecine et de droit ont pour vocation de former des étudiants à des métiers bien identifiés (Henry, L. et Bosson, M., B., 2014, p.1). Cela étant, qu'il s'agisse du triptyque Gouvernance-Université-Marché du travail ou la nécessité de développer, à l'université, un capital humain utile en vue de garantir l'accès à une vie professionnelle, de telles perspectives nécessitent un changement maîtrisé de paradigme de formation universitaire. L'échelle politique étant *supra*, vérifions que le système LMD bénéficie de sa volonté et d'un accompagnement législatif favorable à une opérationnalisation effective dans les universités d'Etat, notamment l'Université de Yaoundé 1.

Le changement de paradigme de formation universitaire vise à mettre à plat l'offre de formation et à la reconstruire en fonction d'autres objectifs fixés par la réforme. Il doit mobiliser, au préalable, la volonté politique et un encadrement législatif. A titre d'exemple, en Europe, la volonté politique de changer de paradigme d'enseignement universitaire est mobilisée au Processus de Bologne et légalement encadré par la Déclaration de Bologne du 19 Juin 1999. Ladite déclaration est valable dans tous les pays Européens. En France, par exemple, le rapport n° 2005-031 (juin 2005) sur « la mise en place du système LMD » indique que, les responsables du système LMD ont été désignés à l'effet d'imprégner les apprenants sur le bien-fondé du nouveau système. Les groupes de travail, auxquels étaient associés les étudiants, ont été constitués en vue d'entrer, sans risque de perturbations, dans le système LMD en cours d'adoption. Cette méthode, impulsée par la volonté politique, a concouru à mettre toutes les parties prenantes du système LMD au même niveau d'information. Le rapport sus-évoqué fait état d'« une incontestable réussite de la phase de lancement » (Rapport n° 2005-031, 2005, p. 6).

Pour le cas spécifique du Cameroun, l'entrée au système LMD fait suite à la Directive au niveau de la sous-région CEMAC, en Afrique Centrale. Ladite Directive a été adoptée par tous les pays membres parmi lesquels, le Cameroun. Il faut rappeler que la Directive CEMAC a trouvé au Cameroun, la Loi n° 005 du 16 Avril 2001 portant orientation de l'Enseignement Supérieur au Cameroun. Cette loi est complétée par d'autres textes à l'instar de la Circulaire de 2018 sur le système LMD. Ces différents textes justifient la volonté politique d'implémenter le système LMD et la professionnalisation de l'enseignement au Cameroun. La volonté politique étant affirmée par ces référents, il nous faut vérifier si le système LMD est, comme en France, « une incontestable réussite ». Pour se faire, vérifions, chez les acteurs prépondérants, le niveau d'information relative à l'implémentation du nouveau paradigme.

Dans l'enquête quantitative, sur les 606 personnes enquêtées à l'effet de collecter « *l'avis sur la connaissance sur la ratification, par le Cameroun, de la Directive CEMAC relative au*

ystème LMD et la professionnalisation de l'enseignement universitaire », il en ressort que, 49,3 % ont connaissance que le Cameroun a ratifié la Directive CEMAC et 51,3% n'ont pas cette information.

Les statistiques ci-dessus montrent, en Mai 2022, le niveau d'information détenu par les étudiants au sujet du système LMD. La méconnaissance par 51,3% de personnes enquêtées, indique que le système LMD est mal maîtrisé. C'est peut-être pour cette raison que Miyono Nkodo (2007) affirme à l'adoption en cours du système LMD que, « *les étudiants redoublant de l'ancien système ont été obligés de reprendre tous les unités d'enseignement dans le nouveau système LMD* ». A l'entrée à cette nouvelle ère de formation académique, Edzoa (2008) quant à lui indique que, « *les étudiants, principaux concernés, disent ne pas être au courant de la nouvelle façon de faire. Sinon, ils se seraient battus pour donner le meilleur d'eux-mêmes* ». Des changements protéiformes survenus à l'adoption de ce nouveau système nécessitaient pourtant qu'une importante communication, associant les étudiants, se fasse afin de garantir, comme en France, « *une incontestable réussite de la phase de lancement* ». Les 49,3% qui affirment être imprégnés du système LMD pourraient être des étudiants ayant assisté à des séminaires d'imprégnation sur le nouveau système et qui ont des informations y afférentes. Cette statistique de 49,3% est insuffisante pour une entrée « réussie » dans une nouvelle ère de formation universitaire.

En parlant d'entrée réussie et la maîtrise des informations sur le système LMD, dans l'enquête qualitative, *l'enquête numéro 1* indique que, « *les séminaires, les dépliants, flyers et autres formes de communication relatives au système LMD ont été organisés aux premières années de l'adoption en 2007 et 2008* ». Il poursuit en indiquant que, « *très peu d'étudiants s'y intéressaient au point où les experts se retrouvaient parfois avec des amphes presque vides* ». Ces réponses traduisent que la communication sur le système LMD n'a plus cours en 2022. A la question selon laquelle, est-ce que l'Université de Yaoundé 1 propose encore, malgré le désintérêt des étudiants, un plan de communication sur le système LMD ? *L'enquête numéro 2* précise : « *les étudiants sont déjà suffisamment imprégnés du système LMD. Organiser des séminaires, ne semble plus opportun surtout qu'il n'y a pas de financements pour ça* ». Cette réponse confirme que la communication sur le système LMD est désuète.

Les statistiques et informations ci-dessus exposent le désintérêt des étudiants aux communications sur le système LMD, le découragement des organisateurs des communications et la manque de financement ont concouru à mettre un terme à la propagande sur le système LMD. Par conséquent, le système LMD est mal connu par les étudiants de l'université de

Yaoundé 1. Cette mauvaise connaissance amène à questionner l'orientation de la volonté politique suite à l'adoption de ce nouveau paradigme de formation à l'Enseignement Supérieur.

L'orientation politique du système LMD au Cameroun

La volonté politique de reconstruire l'université Camerounaise est opérationnelle depuis la réforme de 1993 (Bella, 2010). Cette volonté est au sillage du Processus de Bologne qui a donné naissance au système LMD en Europe et dont la reproduction est perceptible au Cameroun. La reconstruction de l'université Camerounaise est surtout marquée par l'abandon du système classique de formation universitaire au profit du système LMD qui propose une formation ouverte au monde du travail et à la recherche.

L'université Camerounaise, dans ses missions d'enseignement et d'appui au développement, est appelée à jouer un rôle clé dans le triptyque Gouvernance - Université - marché du travail et le développement d'un capital humain utilisable tel que l'expliquent les théories de *la triple hélice*, de *la contingence* et de *du capital humain*. La mission d'enseignement de l'université consiste en la prospective sur le marché du travail, la refonte ou l'ajustement des programmes d'enseignement/apprentissage en vue de l'objectif stratégique « un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise ». Il s'agit pour l'Etat d'orienter l'université vers la promotion d'un capital humain près à l'emploi local et international. A cet effet, le MINESUP à travers l'OMDES propose des séminaires et ateliers divers d'imprégnation sur les débouchés des filières universitaires vers lesquelles le choix d'orientation académique est supposé conduire l'apprenant. Il s'agit aussi d'informer les apprenants sur les centres d'incubation des PME dans les universités d'Etats. Cette dynamique permet aux étudiants, en tant qu'acteurs prépondérants, d'y trouver des alternatives pour échapper au chômage en opérant des choix pertinents sur l'option de spécialisation dans leur filière.

Les enquêteurs ont investigué auprès des diplômés en géographie de l'Université de Yaoundé 1 en vue de vérifier que l'orientation politique du système LMD ci-dessus est effectivement opérationnelle dans le parcours académique en géographie. Les statistiques des avis des répondants indiquent que, sur 606 d'individus enquêtés, 57,8% sont d'accord que la volonté politique d'implémenter le système LMD est opérationnelle ; tandis que 42,2% indiquent que cette volonté politique n'existe pas. Les 57,8% d'avis affirmatifs se fondent sur les informations qu'ils détiennent sur les caractéristiques du système LMD à l'instar de l'existence à l'Université de Yaoundé 1 du service de l'OMDES, le changement de nomenclature sur les disciplines d'enseignement (UV est devenue UE), la transférabilité des UV, etc. pourraient

influencer l'avis des répondants qui soutiennent comme Djouda Feudjio (2009), qu'il existe une réelle volonté politique d'implémenter le système LMD. Cet auteur pose un diagnostic sociologique des universités du Cameroun. Il établit qu'il existe effectivement une volonté politique et un engouement des responsables académiques en matière de système LMD. Djouda Feudjio met en exergue *la triple hélice* qui caractérise l'organisation autour du système LMD à l'université. Mais ce même auteur émet une réserve lorsqu'il déclare que, « *l'adoption du modèle LMD semble prématurée au Cameroun* ». Cette réserve porte en son sein les germes du doute sur la collaboration entre l'université et le milieu professionnel car, selon lui, « *il faudrait d'abord déchoir l'égo des enseignants-chercheurs qui ont souvent maille à partir avec les professionnels de métiers susceptibles d'être moins nantis qu'eux en termes de diplômes* ». La réserve de Djouda Feudjio (2009) apporte une explication plausible au doute des 42,2% qui n'y croient pas en l'implémentation effective de la volonté politique sur le système LMD.

Dans l'enquête qualitative, *l'enquête numéro 3* indique au sujet de la volonté politique que « *l'Etat et l'Université ont effectivement la volonté d'implémenter le système LMD dans toutes ses dimensions institutionnelles et académiques, mais les moyens de financement qui accompagnent un certain nombre d'activité ne suivent pas. Cette situation plombe l'épanouissement du système LMD. A titre d'exemple, nous avons élaboré un budget pour les honoraires des professionnels des métiers qui devraient appuyer le processus de formation universitaire professionnelle, mais ce budget ne nous a jamais été allouer* ». Ce propos confirme la volonté politique mais déplore l'absence de financement. Le même enquêté poursuit avec la déclaration selon laquelle, « *il avait été demandé, au niveau des départements de chaque filière, d'élaborer un projet de partenariat avec des professionnels de métiers. Cela a été fait, mais aucun budget n'a été jusqu'à ce jour alloué* ». L'exégèse de ce propos montre qu'il y a effectivement une ouverture à collaborer avec des professionnels de métier. A l'effet de savoir pourquoi, malgré le projet de partenariat élaboré dans des départements tel que requis, le financement ne suit pas, nous avons enquêté auprès d'une autorité universitaire. Cet *enquêté numéro 4* précise : « *le budget de l'université est tellement insuffisant qu'il impose un choix sur les priorités. Les enseignants-chercheurs ont des ressources intellectuelles leur permettant de faire le même travail qu'aurait fait un professionnel de métiers. C'est aussi pour cela qu'on finance la recherche à l'université. D'ailleurs, l'enseignant-chercheur n'a pas obligation de résultats. Rien ne lui interdit d'investir dans la prospection des savoir-faire du marché du travail* ». Ce propos rejoint les répondants qui doutent de l'opérationnalité du système LMD dans tous ses aspects car, le professionnel du métier et l'enseignant pur-sang ont des qualifications

distinctes. Cet enquêté banalise *la triple hélice* dans son faciès université – milieu professionnel pourtant c'est l'opportunité offerte à l'apprenant pour développer des compétences.

Les données statistiques et les données qualitatives recueillies auprès des personnes ressources montrent que le système LMD ne jouit pas encore de tous ses moyens à l'Université de Yaoundé 1. L'appropriation de l'orientation politique du système LMD à l'Université de Yaoundé 1 est mitigée. A L'effet de rassurer que cette situation n'impacte pas sur la lutte contre le chômage des diplômés, les enquêteurs ont questionné l'opérationnalité du système LMD dans cette même université.

L'opérationnalisation du système LMD

Le système LMD vise l'harmonisation du schéma des études avec les pays partenaires dans l'objectif de faciliter la mobilité des étudiants et des enseignants d'une part et de développer la coopération interuniversitaire d'autre part (Donfouet, 2021, p.72). Le système LMD, en général, a l'avantage de proposer une formation académique orientée sur la recherche et une formation appliquée sur la professionnalisation des enseignements universitaires (Soulas, Deschamps, Souvannet, Moraux & Wicker, p. 4). Le pan de la formation appliquée sur la professionnalisation des enseignements universitaires vise à faire passer l'enseignement du statut de métier à celui de profession à part entière (Tardif, 2013, p. 47). Cet objectif est valable pour toutes les universités dans lesquelles le système LMD est appliqué.

Mais au-delà du discours théoriquement prononcé, pour que l'on parle d'opérationnalité du système LMD à l'Université de Yaoundé 1, les objectifs suivants doivent être objectivement observables : – organiser l'offre de formation sous la forme « parcours type de formation », ensembles cohérents d'unités d'enseignement organisant des progressions pédagogiques adaptées, organisant l'ensemble des diplômes nationaux – intégrer en tant que de besoins, des approches pluridisciplinaires et faciliter l'amélioration de la qualité pédagogique de l'information, de l'orientation et l'accompagnement des étudiants – développer la professionnalisation des études supérieures, répondre aux besoins de la formation continue diplômante et favoriser la validation des acquis de l'expérience en relation avec les milieux sociaux et économiques – encourager la mobilité, l'accroissement et l'attractivité des formations au niveau national et international ainsi que la possibilité de la prise en compte et la validation des formation – intégrer l'apprentissage « des compétences transversales » telles que la maîtrise des langues vivantes allogènes et celles des outils informatiques – faciliter la création d'enseignement par des méthodes faisant appels aux technologies de l'information et la communication et du développement de la formation à distance (Emtcheu, 2007 ; Nkodo, 2008)

A l'effet de vérifier les indicateurs du système LMD ci-dessus, voici dans le Tableau 11, le résultat de l'investigation sur un échantillon représentatif de 606 diplômés.

Tableau 11: Application effective du système LMD

Application du système LMD	Pourcentage d'avis recueilli (%)
Totalement d'accord	11,2%
D'accord	43,2%
Indécis.e	16,5%
En désaccord	19,6%
Totalement en désaccord	9,4%

Source : Données d'enquête, 2022

Il ressort du tableau ci-dessus des avis des répondants que 11,2% sont totalement d'accord que le système LMD est effectif à l'université de Yaoundé 1 ; 43,2% sont d'accord ; 16,5% sont indécis ; 19,6 % sont en désaccord et 9,4 % sont totalement en désaccord. Ces avis variables peuvent se justifier sur le fait qu'aucun consensus n'est établi entre les décideurs politiques, représentants de la profession, responsables de formation et chercheurs quant au sens même de l'un des éléments clé du système LMD à savoir la professionnalisation (Wentzel, Lussi & Malet, 2015, p. 68).

En vertu de la relation Gouvernance-Université-Entreprises, 11,2% et 43,2%, soit un total de 54,4% soutiennent à des degrés divers que le système LMD est effectif à l'Université de Yaoundé 1. Ce pourcentage se justifie par le fait que quelques indicateurs de ce système sont visible à savoir : – encourager la mobilité, l'accroissement et l'attractivité des formations au niveau national et international ainsi que la possibilité de la prise en compte et la validation des formations. A titre d'exemple, un étudiant est capable de changer d'université et poursuivre ses études sans anicroches. Aussi, cette statistique au-dessus de la moyenne peut se justifier par l'usage d'une nomenclature propre au système LMD, à savoir Unité d'Enseignement (UE), le système de crédits, etc. L'avis de ces répondants peut aussi être lié à l'information théorique relative à la volonté politique matérialisée par la ratification de la Directive CEMAC et la promulgation de la loi de 2001, portant orientation de l'Enseignement Supérieur au Cameroun. Seulement, il ne faut pas perdre de vue qu'un texte peut être promulgué, mais l'application reste latente. Les 54,4% d'avis affirmatifs, bien qu'au-dessus de la moyenne, pourraient donc être fondés sur des subjectivités.

Les autres avis, notamment 19,6% et 9,4% soit 29% qui ne croient pas en l'effectivité du système LMD, peuvent être des diplômés ayant des informations précises sur les indicateurs d'un système LMD et font la comparaison avec ce qu'ils observent sur le terrain. A titre d'exemple, Djeuda Foudjio (2009) doute de la qualité de l'application de ce système au Cameroun. Par contre, les 16,5% qui sont indécis peuvent être des diplômés qui n'ont pas fait une analyse profonde sur le système LMD et n'osent pas se prononcer au risque de se tromper.

En plus de cette enquête quantitative, l'échantillon a été soumis à une enquête qualitative. L'enquête numéro 5 déclare : « *le système LMD est déjà d'application à l'Université de Yaoundé 1. On peut critiquer la qualité de l'implémentation, mais il n'en demeure pas moins que tous les indicateurs de ce système sont effectifs à l'Université de Yaoundé 1* ». Le propos de cet enquêté est précise : l'Université de Yaoundé 1 est en plein dans le système LMD. Sauf que lui-même reconnaît des difficultés dans le déploiement des moyens du système LMD. En enquêtant sur l'implémentation du système LMD, il en est ressorti une mauvaise communication, laquelle a mis certains étudiants redoublants de l'ancien système en difficulté, les obligeant à reprendre toutes les UE dans le nouveau système avec le risque de décrochage scolaire. Etant donné que 57,8% d'avis qui affirment que le système LMD est effectivement appliqué, sachant que des études et 29% des enquêtés doutent de cette affirmation. Ce doute a suscité la vérification dont les résultats ci-dessous précisent l'application de la Directive CEMAC.

Promotion des méthodes fondamentales de travail

Ayant constaté, après l'enquête pilote effectuée sur l'échantillon d'enquête quantitative que, 74,1 % de répondants n'ont aucune idée sur la Directive N° 02/06-UEAC-019-CM-14, portant organisation des Etudes Universitaires dans l'espace CEMAC dans le cadre du Système LMD, et son Article 4 qui stipule que « le diplôme de Licence à vocation générale sanctionne des parcours de formation ayant pour finalité de permettre à l'étudiant (2^e tiret) d'acquérir des méthodes fondamentales de travail ». Cette méconnaissance l'a suscité dans le questionnaire afin que les répondants en soient édifiés et que leurs avis respectifs soient objectifs et pertinents.

En effet, 33,5% affirment que l'Article 4 de la Directive CEMAC est appliqué à l'Université de Yaoundé 1. Selon ces répondants, avec les enseignements dispensés à l'Université de Yaoundé 1, les étudiants acquièrent les méthodes fondamentales de travail. Ils développent un capital humain et peuvent de ce fait travailler avec les savoir-faire acquis à l'université. Ces avis peuvent être consécutifs aux diplômés qui exercent dans les domaines de l'administration. Le travail qui y est effectué est adossé sur l'usage des manuels de procédure et n'exige pas un savoir-faire particulier. L'essentiel du travail consiste à traiter, selon la procédure

d'usage, les dossiers et à rédiger des correspondances administratives ou courriers, par exemple. Et comme la rédaction est au cœur de la formation universitaire, ces diplômés sont dans leur élément de prédilection et arrivent à se convaincre qu'ils ont acquis les méthodes fondamentales de travail dans leur formation académique. Ce pourcentage peut se justifier par les diplômés ayant embrassé une carrière d'enseignant dans leur discipline.

Les 66,5 % dont l'avis est négatif sont ceux qui, après leur formation académique ont tenté en vain une carrière dans le métier pour lequel ils ont été formés à l'université ou alors ceux qui ont fait des cabinets d'expertise dans leur domaine de formation et qui se sont très rapidement heurtés à l'inadéquation emploi-formation. Ces diplômés constatent que leur capital humain est inadéquat au marché du travail et s'aperçoivent que, l'Article 4 de la Directive CEMAC n'est pas appliqué à l'Université de Yaoundé 1. Ils ne peuvent pas disconvenir, au vue de la volonté politique, que le mécanisme de *la triple hélice* n'est pas amorcé. 65,5% étant un pourcentage au-dessus de la moyenne, on peut en déduire, en comparaison avec les 33,5 % d'avis défavorables, que les diplômés de l'université de Yaoundé 1 ne disposent pas des « méthodes fondamentales de travail ».

Pour davantage étoffer notre idée sur la promotion des méthodes fondamentale de travail à l'université de Yaoundé 1 conformément à la directive CEMAC, ce qui a suscité une enquête qualitative auprès des personnes ressources de l'Université de Yaoundé sur les curricula. Selon Milet (2006), le curriculum désigne la conception, l'organisation et la programmation des activités d'enseignement/apprentissage selon le parcours éducatif. Rogiers (2000) indique que le concept de curriculum prend en compte l'ensemble des dimensions visant à permettre à l'apprenant de tisser une diversité de liens avec ses acquis en vue de permettre une mobilisation effective de ceux-ci. Miled (2006) ajoute que sa conception doit se faire à l'écho d'un projet d'école reflétant un projet de société. Le conceptogramme des curricula des universités d'Etat au Cameroun concourt à la lutte contre la pauvreté à travers l'objectif intermédiaire « un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise ».

A la faveur de la formation complète des étudiants et dans l'optique de leur donner des méthodes fondamentales de travail, le parcours de formation à l'Université de Yaoundé 1 est constitué des cours magistraux, des travaux dirigés, des travaux personnels de l'étudiant et des travaux pratiques, pour la plupart des facultés. En dépit de ce curriculum, des auteurs à l'instar de Djeuda Feudjio (2009) ; Dimi (2014) ; Bomda, Fozing et Mgbwa (2022), relèvent d'innombrables impertinences dans le système LMD au Cameroun.

A l'effet de vérifier, sous la bannière du management de l'éducation, la pertinence de l'application de la Directive CEMAC relative au système LMD à l'Université de Yaoundé 1,

parmi les interviewés, un responsable en charge des enseignements professionnels de l'Université de Yaoundé 1, notamment l'enquête numéro 6, précise : « *les universités d'Etat au Cameroun ont été mis en place pour former deux types de personnels : l'enseignant et le personnel administratif. Avec l'évolution, cette programmation est obsolète. Il faut désormais arrimer l'université à la perspective des métiers. Pour ce faire, il faut redéfinir l'organigramme de l'université et les curricula en vue de les arrimer aux savoir-faire des métiers du marché de l'emploi* ». Cette posture révèle que le capital humain développé à l'université de Yaoundé 1 est inadéquat aux exigences de l'heure du marché du travail car, il transfère chez les diplômés, exclusivement, des savoir-faire prospères à deux profils de métier ce, quel que soit le domaine académique pour lequel l'étudiant a suivi sa formation.

A l'effet de vérifier qu'effectivement, les diplômés des universités publiques sont formés pour les deux types de profils sus-indiqués, les enquêteurs ont investigués auprès de trois diplômés de l'université de Yaoundé 1 à l'effet de déterminer, éventuellement, leurs difficultés à trouver un emploi autre qu'à l'enseignement et l'administration avec la discipline qu'ils ont étudié à l'université de Yaoundé 1. Les réponses concordantes des *enquêtés numéros 7, 8 et 9*, , indiquent que, « *qu'en dehors du concours d'entrer à l'ENS, pour avoir un emploi stable et exercer un métier en lien avec la discipline étudié, la question relative à leur savoir-faire, en tant que diplômés de l'enseignement supérieur, qui leur est régulièrement posée est : quels savoir-faire allez-vous mettre à contribution pour faire prospérer l'entreprise ?* ». Tous reconnaissent « *qu'ils sont souvent embarrassés et n'ont pas souvent de réponse satisfaisante au sujet des savoir-faire acquis et qu'ils peuvent utiliser dans leur domaine d'étude* ». L'embarras de la méconnaissance de son savoir-faire, alors que l'apprenant a étudié avec succès, pendant au moins six (6) semestres et voire plus, une discipline dont il en ressort confus quant à ses acquis pratiques, tel que mentionné par les diplômés interviewés pose un sérieux problème de l'efficacité des curricula. Ce problème majeur a suscité l'investigation sur la capacité de ce nouveau paradigme d'enseignement universitaire à lutter efficacement contre le chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur.

Le système LMD et la lutte contre le chômage

L'une des raisons pour laquelle le système LMD, dans son orientation vers « la promotion des méthodes fondamentales de travail ou la professionnalisation de l'enseignement universitaire », est adopté au Cameroun, c'est la lutte contre le chômage et la promotion de l'auto emploi. L'article 4 de la Directive CEMAC à savoir, « le diplôme de Licence à vocation générale

sanctionne des parcours de formation ayant pour finalité de permettre à l'étudiant (2^e tiret) d'acquérir des méthodes fondamentales de travail » est précis. La Loi N° 005 du 16 Avril 2001, portant orientation de l'Enseignement Supérieur à son Article 2 ajoute que, l'Etat « assigne à l'Enseignement Supérieur une mission fondamentale de production, d'organisation et de diffusion des connaissances, culturelles, professionnelles et éthiques pour le développement de la Nation et le progrès de l'humanité ». La Loi N° 2018/10 du 11 Juillet 2018 portant organisation du système LMD est encore plus rigoureuse dans son Article 12, (2) – « l'Etat est chargé d'orienter les formations vers la satisfaction des besoins du travail et de l'économie » et à son Article 17. (2) « la formation professionnelle permet d'acquérir – les qualification spécifiques qui lui permettent d'exercer une activité professionnelle avec compétence et en toute sécurité ». Toutes ces lois et Articles étant d'application au Cameroun, en vertu de la volonté politique, reconnue effective par nos répondants à 57,8%, il nous faut vérifier si le système LMD, dans son volet « développement des méthodes fondamentales de travail » tel qu'appliqué à l'Université de Yaoundé 1, permet de lutter efficacement contre le chômage des jeunes diplômés de l'Université de Yaoundé 1. Après l'enquête quantitative, sur un échantillon représentatif de 606 individus, nous avons obtenu que :

14,2 % indiquent que le système LMD tel qu'appliqué à l'Université de Yaoundé 1 permet de lutter efficacement contre le chômage. Ces 14,2% de répondants peuvent être des diplômés qui parviennent à embrasser des métiers de l'administration ou l'enseignement des disciplines pour lesquelles ils ont été formés.

85,8% des répondants indiquent que le système LMD, tel qu'appliqué à l'Université de Yaoundé 1, ne peut pas efficacement lutter contre le chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Dimi (2014) est aussi de cet avis. Selon cet auteur, « *pour que le système LMD parvienne à lutter efficacement contre le chômage des diplômés, il faut amoindrir le recrutement des universitaires « pur-sang » et favoriser le recrutement des professionnels de métiers à l'université* ». Une prescription qui met en avant la collaboration entre l'université et le milieu professionnel, s'arrimant ainsi à *la théorie de la triple hélice* qui appelle à la mutualisation des relations Université - milieu professionnel. Le même auteur souligne que l'absence des stages et d'intervention des professionnels dans la formation académique est un sérieux problème à l'application du système LMD et la lutte contre le chômage. Cette thèse rejoint *la théorie du capital humain* pour laquelle le stage ouvre l'apprenant à sa première expérience du travail qui lui permet de tester ou expérimenter son savoir-faire acquis, théoriquement, à l'université.

D'autres éléments explicatifs des 85,8% d'avis défavorables à la réussite du système LMD à lutter contre le chômage trouvent aussi une justification pertinente dans la caractérisation de la professionnalisation de l'enseignement universitaire selon Bourdoncle (2000). En effet, les travaux de cet auteur montrent que le modèle de professionnalisation de l'enseignement utilisé à l'Université de Yaoundé 1 correspond à une formation générale. Les programmes de formation sont formulés en termes de connaissances, ordonnées par une logique disciplinaire, avec une absence de stage. Les praticiens n'interviennent pas dans le processus de formation et les jurys d'examens sont constitués uniquement d'universitaires.

Dans l'enquête qualitative, deux hauts responsables de l'Université de Yaoundé 1, notamment *les enquêtés 10 et 11* indiquent « *une volonté politique mal conduite dans les processus de professionnalisation de l'enseignement* ». L'administration de l'Enseignement Supérieur semble considérer davantage la réforme LMD comme un prétexte d'ouverture sur des partenariats avec les entreprises et donc de professionnalisation des contenus des enseignements qui devraient désormais être adossés sur les besoins du marché ; de diversification de l'offre de formation professionnalisante et d'accès à des cursus qualifiants (Bomda, Fozing, et Mgbwa, 2022, p. 2).

Mais au regard des informations collectées auprès de certains diplômés de l'Enseignement Supérieur et des personnes ressources, de nombreux doutes s'imposent sur l'enseignement des méthodes fondamentales de travail. Pour en savoir davantage sur le contenu des enseignements, nous avons interviewé *l'enquêté numéro 12*, un autre haut responsable de l'Université de Yaoundé 1, rapporte que « *le problème de la professionnalisation de l'enseignement à l'Université Camerounaise est lié à l'obsolescence des laboratoires. On ne peut pas apprendre un métier avec la craie et le tableau. C'est en laboratoire et en stage qu'on apprend un métier. Très peu de nos facultés envoient les étudiants en stage. Aussi, les gens doivent savoir qu'on ne peut pas professionnaliser tous les enseignements universitaires. Certaines disciplines, à l'instar de la physique quantique, ne sont pas professionnalisante* ». Ce propos indique que les laboratoires de l'Université de Yaoundé 1 sont obsolètes et la formation académique se limite uniquement aux échanges théoriques en amphitheâtre entre étudiants et enseignant. La mise en pratique des enseignements en laboratoire et en stage est inexistante pour certaines facultés. En l'absence des laboratoires et des stages, « les universités sont davantage portées vers « la transmission des savoirs et non vers la préparation à l'entrée à la vie active » (Ndifor, 2013, p. 300). Le développement des méthodes fondamentales de travail tel qu'appliqué à l'Université de Yaoundé 1 est inefficace au développement d'un capital humain adapté à l'emploi chez les apprenants. C'est l'une des raisons pour laquelle Bomda, Fozing, et Mgbwa,

(2022) ont affirmé que, « *les diplômés employés des universités publiques présentent des qualités professionnelles inférieures à celles de ceux issus des Universités privées* ».

Considérant les statistiques et informations des enquêtés ci-dessus, la déficience du capital humain des diplômés de l'Université de Yaoundé 1 se justifie par l'absence de collaboration de l'Université avec le milieu professionnel, l'obsolescence des laboratoires et l'absence de stage dans les curricula. Ces aspects de la première hypothèse spécifique étant analysés, il nous faut désormais vérifier que les contenus d'enseignement/apprentissage sont porteurs de savoir-faire qui, à défaut d'être mis en valeur en laboratoire et en stage, sont en adéquation avec les besoins du marché du travail et le milieu professionnel. Analysons dans le paragraphe ci-dessous, le *modus operandi* de l'élaboration des programmes d'enseignement/apprentissage à l'Université de Yaoundé 1.

Le processus d'élaboration des programmes d'enseignement/apprentissage

En plus de la volonté politique et le changement de paradigme, l'élaboration des programmes d'enseignement/apprentissage est un élément déterminant dans le processus de professionnalisation des enseignements. Le projet MITCOM du BIT (1978-2001) indique que l'élaboration d'un programme de formation comprend quatre phases à savoir, (1) la planification qui consiste en l'analyse des emplois, la conception du plan de formation et l'établissement des objectifs ; (2) la préparation du cours articulée autour des méthodes de formation, la préparation des cours et du matériel de formation ; (3) l'évaluation qui consiste au test du programme et du matériel et des modifications éventuelles ; (4) la réalisation qui consiste en l'utilisation pour la formation en procédant, continuellement, à des évaluations et des modifications éventuelles. Ces quatre étapes commencent nécessairement par le questionnement selon lequel, « *qu'ont-ils besoin d'apprendre ?* ». Cette question essentielle requiert une prospection sur la profession et le marché de l'emploi.

A l'effet de savoir si l'Université de Yaoundé 1 suit le mode opératoire prescrit par le BIT en vue de l'élaboration des programmes d'enseignement/apprentissage, le guide d'entretien a été soumis à deux enseignants-chercheurs de l'Université de Yaoundé 1. *L'enquête numéro 13* informe qu'« *il existe depuis la DECISION N° 018-0373 UY1/REPDTIC/DAAC/DEPE du 24 Avril 2018, un Centre d'Excellence en Formation Initiale de l'Université de Yaoundé 1 (CEFI). Ladite Décision, dans son Article 2 (2), précise que : le CEFI est chargé d'émettre des avis d'ordre académique, en ce qui concerne les disciplines transversales sur - les programmes de formation dans le domaine disciplinaire ; - l'organisation des enseignements ; - l'évaluation des*

enseignants et la qualité des enseignements ; - la mobilité des enseignants et la mutualisation des équipements académiques ; - l'organisation des réseaux et plates-formes de transfert de pratiques et d'enseignement et d'évaluation qualitatives ».

Selon cet enquêté, « *ce centre d'excellence en formation initiale comprend une commission chargé des programme d'enseignement* ». Il poursuit en indiquant que, « *C'est à travers cette commission que les Décisions relatives à la refonte, l'amélioration et l'actualisation des programmes d'enseignement/apprentissage de l'Université de Yaoundé 1 se prennent et s'opèrent. Le président de la commission, sous ordre du Recteur, est chargé de convoquer la commission. La plus récente a eu lieu en 2018. Elle visait l'amélioration et l'actualisation des contenus scientifiques proposés et une bonne prise en compte des mesures transitoires sur le plan académique. Outre les membres statutaires, les chefs de Département y étaient conviés* ». De tels propos montrent que seuls les universitaires « pur-sang » sont les dépositaires des programmes d'enseignement/apprentissage à l'Université de Yaoundé 1. Les professionnels des métiers ne sont pas conviés dans le processus de refonte des programmes dans les facultés et grandes écoles de l'Université de Yaoundé 1. Ce qui pourrait poser un réel problème dans le choix des savoir-faire à prescrire dans les programmes d'enseignement/apprentissage.

L'exclusion des professionnels de métiers écorne *la théorie de la triple hélice* qui prescrit une collaboration entre l'université et les milieux professionnels. Cette situation a une incidence sur le processus d'élaboration des programmes d'enseignement/apprentissage et le développement d'un capital humain utilisable sur le marché du travail.

L'enquête mixte (quantitative et qualitative) menée révèle que les curricula élaborés dans le cadre du système LMD sont difformes, la volonté politique et le processus d'élaboration des programmes d'enseignement/apprentissage sont mal conduits. La conclusion qui se dégage est que les diplômés de l'Université de Yaoundé 1 ne disposent pas des méthodes fondamentales de travail : c'est un échec du système LMD.

Le problème de l'adéquation emploi - formation

L'adjectif « adéquat » signifie « ce qui convient parfaitement », tandis que l'adéquation désigne « l'état de ce qui est adéquat » et l'inadéquation renvoie à « ce qui n'est pas adéquat ». L'emploi quant à lui renvoie à un « poste rémunéré dans une entreprise ou une administration ». Dans le cadre de la présente étude, l'adéquation emploi-formation est l'objectif de la professionnalisation de l'enseignement universitaire avec en toile de fond la lutte contre le chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur, particulièrement ceux de la filière

géographie de l'Université de Yaoundé 1. L'étudiant est appelé à suivre une formation universitaire professionnalisante et, grâce au savoir-faire acquis, d'être professionnel du métier pour lequel il s'est formé à l'université. Vincens (2005) établit que, « *si un individu se forme, c'est-à-dire acquiert des compétences spécifiées en vue d'occuper un emploi donné, d'exercer une profession déterminée, il est logique de se demander s'il atteint son objectif* ». A l'effet de tenter d'apporter une réponse au questionnement selon lequel, « *les programmes d'enseignement/apprentissage de l'Enseignement Supérieur permettent-ils aux diplômés de trouver du travail dans leur domaine de formation ?* », les résultats de l'échantillon d'enquête quantitative sur la question établissent que :

33,7% de répondants affirment les programmes d'enseignement en géographie sont compatibles aux savoir-faire requis en milieu professionnel ; 66,3 % émettent un avis contraire. Comme il a déjà été relevé, les enseignements dispensés à l'université prédisposent l'apprenant à des compétences rédactionnelles du fait de l'exercice quotidien de rédaction. Qu'un diplômé se retrouve à exercer un métier de l'administration où la rédaction est d'usage courant au travail, alors celui-là dira que les programmes de formation permettent d'acquérir des méthodes fondamentales de travail comme ces 33,7 %. Il en est de même pour ceux ayant choisi le métier d'enseignant de leur discipline de formation, d'autant plus que la série du Baccalauréat et/ou équivalent et la filière influencent le choix du concours d'entrer à une école normale. Un candidat titulaire d'un baccalauréat en lettres n'ira pas présenter un concours de l'Ecole Normale Supérieure à la filière Mathématiques ou Physique et vice-versa. Cette catégorie ayant subi, après un concours d'entrée à l'ENS, une formation dans sa discipline, peut affirmer que les programmes de formation permettent d'acquérir des méthodes fondamentales de travail. Il faut aussi souligner qu'au Cameroun, les concours de recrutement à des écoles à emploi direct sont au prorata du diplôme acquis grâce aux programmes d'enseignement dans une discipline universitaire. Les titulaires de diplômes universitaires ayant acquis un emploi peuvent de ce fait indiquer, comme ces 33,7 %, que c'est grâce aux programmes d'enseignement/apprentissage qu'ils ont acquis leur emploi.

66,3 % d'enquêtés affirment que les programmes de formation ne permettent pas d'acquérir des méthodes fondamentales de travail. Cette donnée se justifie par la catégorie de diplômés exerçant dans leur domaine de formation académique et qui ont des outils de comparaison nécessaire pour tirer une conclusion objective. On pourrait aussi établir que 66,3% découlent des personnes enquêtées en chômage, qui ont tenté sur la base de leur formation académique couronnée par un ou plusieurs diplômes d'entamer en vain une carrière professionnelle dans l'un des métiers entrant directement dans leur champ de formation

académique. Quoi qu'il en soit, sur base de l'enquête quantitative, avec 66,3% d'avis négatifs, cette statistique est considérable pour que l'on en déduise qu'il y a effectivement un problème d'inadéquation emploi-formation.

Dans l'enquête qualitative, les *enquêtés numéros 14 et 15* ont indiqués qu' « *ils n'ont jamais eu d'emploi dans leur domaine de formation. Ils ont fait d'autres formations professionnelles pour décrocher un emploi et que leur diplôme de base leur a uniquement permis d'accéder à un niveau universitaire de formation professionnelle* ». Cette déclaration montre que le diplôme acquis à l'université n'est qu'un indicateur d'une base formation universitaire qui justifie que le titulaire à un niveau lui permettant d'accéder à un autre niveau de formation. Une telle grille de lecture fait de l'université un tremplin vers d'autres formations plus adéquates au marché du travail. En soumettant cette grille de lecture à l'*enquête numéro 16*, un haut responsable de l'Université de Yaoundé 1 en charge de la professionnalisation de l'enseignement, dit « *les universités publiques dans leur configurations actuelles n'ont pas vocation à promouvoir des méthodes fondamentales de travail. Elles permettent, pour ceux qui arrêtent en licence ou master, d'entrer dans des grandes écoles pour apprendre les métiers ; pour ceux qui poursuivent jusqu'en Doctorat d'intégrer des centres de recherche ou l'enseignement supérieur en tant qu'enseignant-chercheur. S'il faille que l'université promeuve les méthodes fondamentales de travail, il faut réformer l'organigramme de l'université, refondre les programmes d'enseignement et les curricula. Bref, il faut une véritable professionnalisation des enseignements* ». Pour indiquer que la professionnalisation de l'enseignement est encore mitigée et les enseignements dispensés à l'Université de Yaoundé 1 depuis la réforme LMD ne développent pas chez les apprenants, des méthodes fondamentales de travail. En parlant de « *refondre les programmes d'enseignement* », l'enquêté numéro 16 montre qu'il faut ajuster les programmes et leur donner une cohérence avec le marché du travail : c'est ce qu'explique la théorie de la contingence avec les principes d'ajustement et de cohérence.

L'exploitation des données d'enquête mixte (qualitative et quantitative) et *les théories de la triple hélice, du capital humain et la contingence*, a permis d'affirmer, en attendant les tests statistiques que, la première hypothèse spécifique selon laquelle, « *le système LMD et le type de professionnalisation de l'enseignement appliqué à l'Université de Yaoundé 1 ne permettent pas de lutter efficacement contre le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur* » est fondée. Cela étant, la rubrique qui va suivre est consacrée à la vérification de la deuxième hypothèse spécifique, à savoir « *La filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 n'entretient pas de partenariat avec les milieux professionnels : c'est ce qui justifie, en partie, le chômage des diplômés de cette filière* ». L'explication de la deuxième hypothèse est adossée sur les théories de *la triple hélice, du capital humain et de la contingence*. Le vérification mobilise les résultats

d'enquête mixte (quantitative et qualitative) et des commentaires d'études empiriques. C'est à l'issue de l'exploitation de ces deux enquêtes qu'il sera, éventuellement plausible, d'affirmer ou infirmer la secondaire hypothèse spécifique.

La professionnalisation de la formation en géographie

La filière Géographie de l'Université de Yaoundé 1 est régie par l'ensemble des textes qui réglementent le fonctionnement de l'enseignement universitaire en zone CEMAC et au Cameroun. Les résultats et discussions qui vont suivre resteront au sillage de ces différents textes, sur des travaux empiriques et les théories de la triple hélice, du capital humain et la contingence déjà expérimentées dans d'autres travaux pour affirmer ou infirmer la deuxième hypothèse spécifique. Précisons d'ores et déjà que cette seconde hypothèse spécifique met en exergue « *l'absence de partenariat entre le Département de géographie de l'Université de Yaoundé 1 et le milieu professionnel comme facteurs d'une professionnalisation inadéquate de l'enseignement de la géographie* ».

La Directive CEMAC oriente la formation universitaire vers l'enseignement/apprentissage des méthodes fondamentales de travail, tandis que les différents textes réglementaires ci-dessus cités précisent qu'il s'agit de la professionnalisation de l'enseignement. En parlant précisément de la professionnalisation de l'enseignement, les travaux empiriques de Bourdoncle (2000) distinguent deux types à l'université, à savoir : la formation professionnelle universitaire générale et la formation universitaire professionnelle. Ces deux types de formation universitaire professionnelle sont opérationnels au Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1. L'enquête numéro 16 dans l'enquête qualitative informe que, « *le Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1 promeut des Masters professionnels à vocations métiers. Ils ne sont pas ouverts à la recherche. Les professionnels des métiers et les universitaires travaillent en collaboration. Cette formation est plus coûteuse que l'autre formation professionnelle classique ou générale* ». Au regard des textes qui régissent l'enseignement au niveau universitaire, qu'il s'agisse de ce Master type métier ou le Master classique, toutes ces formations universitaires ont une vocation professionnalisante.

En exploitant les travaux de Bourdoncle et Lessard (2003, p.131) il en ressort que, les formations professionnelles sont des formations qui « ne se limitent pas à la simple transmission des connaissances ». Ils y intègrent dans leur parcours, le développement des compétences spécifiques. Ce qui semble en contradiction avec le propos de l'enquête 16 ci-dessus retranscrit. Etant donné le caractère professionnalisant de toutes ces formations universitaires, puisque les textes leur donnent cette vocation, il est nécessaire de s'intéresser à la formation universitaire

professionnelle de type classique ou générale. Bourdoncle (2000) précise que le dispositif de formation, dans le cas d'une formation professionnelle générale, est articulé autour des formes mêlées (CM, TP, TD) ; les programmes sont formulés en termes de connaissances, ordonnées par une logique disciplinaire ; pas de stage ; pas de praticien en tant que tels. Afin de vérifier comment le Département de Géographie applique la professionnalisation de l'enseignement, la question a été posée aux enquêtés, en se référant aux travaux de Bourdoncle, afin d'avoir les avis consignés dans le tableau 12 ci-dessous.

Tableau 12 : Application des textes relatifs à la professionnalisation de l'enseignement

Application de la professionnalisation des enseignements	Pourcentage d'avis récoltés (%)
En proposant des CM	56,5%
En proposant des TD, TP, TPE	39,3%
En envoyant ses étudiants en stage	4,2%

Source : Données d'enquête, Mai 2022.

Il ressort du tableau 12 ci-dessus que :

56,5% de répondants indiquent que le Département de Géographie applique les textes relatifs à la professionnalisation de l'enseignement en proposant des cours magistraux ;

39,3% indiquent que l'application desdits textes se fait à travers des TD, TP et TPE ;

4,2% pensent que ces textes sont appliqués par le biais de l'envoi des étudiants en stage.

Les 56,5% de répondants qui soutiennent que l'application des textes relatifs à la professionnalisation de l'enseignement se fait à l'aide des cours magistraux se fondent sur le volume horaire des enseignements. Certaines unités d'enseignements disposent uniquement des cours magistraux, tandis que d'autres disposent des cours magistraux, des TD, TP et TPE. Cette organisation disproportionnée des unités d'enseignement consacre un volume horaire plus important aux cours magistraux, réduisant ainsi celui des TD, TP et TPE. Ce qui justifie l'avis des 39,3% de répondants qui pensent que l'application des textes relatifs à la professionnalisation de l'enseignement se fait grâce à ces dispositifs de formation.

4,2% d'avis indiquent que l'application des textes relatifs à la professionnalisation de l'enseignement se fait en envoyant des étudiants en stage. Après exploitation des curricula du Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1, les étudiants de cette filière ne vont pas du tout en stage, excepté ceux inscrits dans les filières professionnelles du Département de

Géographie de l'Université de Yaoundé 1. Ces 4,2% peuvent être des anciens étudiants en géographie ayant eu, dès leur première année de formation, le concours d'entrée à des écoles de formations à l'instar de l'ENS où l'on envoie des étudiants en stage et qui pensent que le Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1 envoie aussi ses étudiants en fin de formation en stage. Le stage académique ou professionnel n'entre pas dans le dispositif de formation professionnelle générale défini par Bourdoncle (2000) et qui est appliqué au Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1. Le stage étant absent du dispositif de formation au Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1, nous avons vérifié que le volet pratique (TD et TP) du dispositif de formation se fait en laboratoire.

Les résultats de l'enquête qualitative menée auprès de l'échantillon d'enquête qui vont suivre sont adossés sur les caractéristiques de la professionnalisation selon Bourdoncle (2000) et Ndi (2020) et sur les théories de la *triple hélice* et le *capital humain*. Nous avons visité le dispositif de formation du Département de géographie de l'Université de Yaoundé 1. Selon Bourdet et Leroux (2009), un dispositif de formation peut se lire comme un portail d'accès à un ensemble de ressources : les données retenues comme contenu de formation, les fonctionnalités permettant de les rendre accessibles et intelligibles, voire de les paramétrer, les moyens humains en encadrant et en régulant l'ensemble. De cette définition, des référents tels que les programmes d'enseignement/apprentissage, les enseignants-chercheurs/formateurs et le parcours de formation caractérisent la formation professionnelle universitaire. Etant donné qu'il est établi que la volonté politique de professionnaliser l'enseignement universitaire est avérée, une autre investigation auprès des enseignants-chercheurs et des étudiants est faite, afin d'y relever les éléments constitutifs du dispositif de formation à l'Université de Yaoundé 1 et le comparer avec les fondements caractéristiques d'une formation professionnelle universitaire répondant aux normes internationales décrites par Bourdoncle (2000) et Ndi (2020).

Les enquêtés numéro 17 et 18 informent que, « le dispositif de formation professionnelle universitaire au département de géographie de l'Université de Yaoundé 1 est constitué des CM, des TD et TP. Chaque unité d'enseignement dispose des séquences réservées au CM et d'autres pour le TD. Les devoirs à faire à la maison et/ou les travaux en groupe qui exigent la contribution de tous les membres sont les travaux personnels de l'étudiant (TPE). Pour le cas des étudiants en recherche, ils rédigent le mémoire de Master ou la thèse, qu'ils soutiennent publiquement à la fin de leur formation. Les étudiants de géographie ne vont pas en stages ». Les enquêtés numéro 17 et 18 poursuivent que, « en terme d'infrastructures, le Département de géographie fait dispense ses enseignement dans des amphis et des salles qui devraient servir de laboratoire, mais avec un matériel désuet, on ne peut plus les considérer comme des laboratoires modernes ».

En exploitant, d'autre part, les cours des étudiants et après les entretiens avec ceux titulaires d'au moins un diplôme, les étudiants *enquêtés numéro 19, 20 et 21* confirment les informations déjà données par des enseignants-chercheurs selon lesquelles, « *les CM et TD se font en amphi ; tandis que les TP se font dans des salles spécialisées appelées « labo » ou laboratoires* ». En visitant lesdites salles, il a été constaté qu'ils ne disposent pas d'équipements de laboratoire à proprement parler. Les quelques équipements qui y sont, sont rudimentaires et inutilisables. Par conséquent, désigner ces équipements et infrastructures comme « laboratoire », est un abus de langage. A partir du moment où les équipements sont inutilisables, les principes d'ajustement (des programmes d'enseignement/ apprentissage) et de cohérence (formation/emploi) qui fondent la théorie de la contingence sont battus en brèche. Sachant qu'il s'agit de professionnaliser l'enseignement et que cela se fasse avec des équipements inadéquats, il en ressort que les textes ne sont pas respectés.

La professionnalisation de l'enseignement universitaire requière des infrastructures et équipements susceptibles de développer chez l'apprenant des méthodes fondamentales de travail et développer un capital humain prêt à l'emploi. Il s'agit d'une rupture progressive d'avec le système classique essentiellement théorique (Ndi, 2020, p. 150). Cette rupture devrait être au sillage de la dynamique qu'imposent les évolutions du marché du travail : c'est la mise en adéquation permanente de l'emploi et la formation professionnelle universitaire. La professionnalisation de l'enseignement universitaire à laquelle le Département de géographie de l'Université de Yaoundé 1 passe à côté de cette perspective comme tentent d'expliquer les théories de *la triple hélice*, *du capital humain* et de *la contingence* au sujet de la gouvernance universitaire et la pertinence de la formation.

Les informations ci-dessus permettent d'établir que, le dispositif de formation à l'Université de Yaoundé 1, articulé autour du CM, TD, TP et ne propose de stages (professionnel ou académique). Il ne connecte pas l'apprenant au monde du travail. Cette déconnection ne permet pas de développer chez les apprenants des méthodes particulières de travail et ne promeut non plus une véritable professionnalisation de l'enseignement de la géographie. Un tel dispositif ne peut pas aider à l'atteinte de l'objectif « un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise ». Le dispositif de formation professionnelle universitaire est en contradiction avec les textes relatifs à la professionnalisation de l'enseignement. Cela étant, la vérification de l'offre infrastructurelle au Département de géographie est faite dans le paragraphe suivant.

L'offre infrastructurelle au Département de géographie

La formation universitaire professionnelle exige une offre infrastructurelle complète, disposant tous les équipements nécessaires (amphis, laboratoire, appareils professionnels, consommables de laboratoire, etc.) au processus de professionnalisation de l'enseignement de la géographie. Teixeira, Amorosso & Gresham (2017) démontrent que, les infrastructures - bâtiments, salles de classes, laboratoires et équipements – constituent des éléments essentiels à l'apprentissage dans nos établissements scolaires et universitaires.

Dans le cas spécifique des universités Camerounaises et, particulièrement, des infrastructures, Bella (2010) démontre que c'est à la faveur de la lutte contre l'inadéquation entre l'offre et la demande que le gouvernement a augmenté l'effectif des Universités au Cameroun. Cette affirmation reconnaît qu'un accent est mis sur la quantité des infrastructures. En parlant de quantité d'infrastructures universitaires mobilisées pour la formation académique visant la professionnalisation de l'enseignement, des amphis, des laboratoires et d'autres équipements sont à mobiliser au même titre que les ratios enseignant/étudiants et amphi/laboratoire – étudiants en vue d'une formation pertinente. Ainsi, à la faveur d'une formation professionnelle au Département de Géographie répondant aux standards internationaux, les enseignements/apprentissages doivent se faire dans des infrastructures adéquates. Les infrastructures de bonne qualité facilitent un meilleur enseignement/ apprentissage, renforcent les acquis scolaires et réduisent le décrochage scolaire (Teixeira, Amorosso & Gresham, 2017, p. 74). Les résultats d'enquêtes sur un échantillon de 606 individus visant la vérification des équipements sur lesquels les étudiants en Géographie de l'Université de Yaoundé 1 font les TD et TP sont les suivants :

36,7% de répondants indiquent que les enseignements (CM, TD et TP) se font dans des infrastructures adaptées à la professionnalisation de l'enseignement ;

63,3% indiquent que les enseignements (CM, TD et TP) ne se font pas dans des infrastructures adaptées à la professionnalisation de l'enseignement.

En effet, les 36,7% d'avis affirmatifs pourraient se justifier par le fait que certains TD et TP en spécialisation se font, en petits groupes, dans des salles spécialisées souvent, abusivement, appelés « labo » ou « laboratoires » car, elles ont une configuration distincte des amphis. Une visite des lieux et une participation à un TD et un TP d'une unité d'enseignement intitulée « UE 317 notamment, la Cartographie Assistée par Ordinateur (CAO) ». Considérant le caractère pratique de cette unité d'enseignement, de tels travaux sont supposés être faits à l'aide d'ordinateurs, avec un progiciel adéquat, dans un véritable laboratoire de cartographie ayant en son sein tout le matériel qui encadre la pratique du métier de cartographe. La visite des dites salles

a permis de relever qu'aucun équipement caractéristique d'un laboratoire de cartographie tel qu'observé à l'Institut Nationale de la Cartographie, à Yaoundé. Ce qui est manifestement désigné comme TD et TP constitue des séances de remise (après une brève explication du principe) et/ou ramassage des devoirs à faire à la maison et, éventuellement, la correction, à l'aide du tableau et la craie, desdits devoirs. Durant ces séances, il n'y pas de présence participative des professionnels de la cartographie comme le prescrit *la théorie de la triple hélice* à la faveur de la relation université – milieu professionnel en vue de la professionnalisation, effective, de l'enseignement et l'adéquation emploi-formation. L'appellation « laboratoire » ou « labo » abondamment utilisée par les étudiants n'est qu'un abus de langage qui pourrait avoir influencé les 36,7% de répondants qui affirment que les TD et TP se font dans des infrastructures adaptées à la professionnalisation de l'enseignement.

Les 63,3% de répondants qui indiquent que les cours magistraux, TD et TP ne se font pas dans des infrastructures adaptés à la professionnalisation de l'enseignement se fondent sur l'absence, dans ces salles abusivement appelées « labo », des équipements caractéristiques des laboratoires de professionnalisation de l'enseignement. Ces 63,3% d'avis s'appuient aussi sur le fait que les étudiants manquent de matériel ; les rares équipements disponibles sont obsolètes ; aucun professionnel de métier n'apporte une plus-value dans les enseignements/apprentissage. Dans l'enquête qualitative et l'exploitation des documents empiriques, il en ressort que la norme UNESCO en matière d'enseignement supérieur recommande 25 le ratio étudiants/enseignant. Mais à l'université de Yaoundé 1 à laquelle le Département de Géographie appartient, présente un ratio enseignant/étudiants de 58, soit plus du double de la norme requise. C'est pour cette raison que « *le Président de la République a ordonné le recrutement de 2000 enseignants titulaires de Doctorat-PhD dans les universités d'Etat au Cameroun* » (EcoMatin, 2019, p.1).

Les étudiants ne font pas des enseignements (cours magistraux, TD et TP) dans les infrastructures adaptées (laboratoires, amphis, etc.) à la professionnalisation de l'enseignement. Reconnaissant à travers la descente de terrain, l'assistance à deux séances d'enseignement/apprentissage (TD et TP) et le constat effectué durant ces séances-là, il en ressort qu'aucune présence d'un professionnel de métier de la géographie en salle. Après vérification la collaboration entre le Département de Géographie et le milieu professionnelle n'existe pas. Les statistiques des informations recueillies sont analysées dans la rubrique suivante.

Département de géographie et le milieu professionnel

Le processus de professionnalisation consiste à préparer les étudiants à occuper un emploi, entrer dans une profession, acquérir un métier, développer des compétences, construire une identité professionnelle (Henry et Bournel-Besson, 2014, p. 4). Cette lecture établit un lien objectif et propice entre le travail et la formation. En nous appuyant sur le paradigme de Bourdoncle (2000) et l'analyse de Djouda Feudjio (2009), qui proposent chacun « une implication des praticiens de métiers à la formation universitaire », rejoignant ainsi, pour des besoins d'efficacité, de concevoir un sujet en formation « qui n'est pas face à une seule force mais à solliciter plusieurs. » (Clot, 1999, p.103). Cette perspective est une opportunité à la pertinence d'une collaboration université – milieu professionnel comme tente d'expliquer la *théorie de la triple hélice*. La conception développée par Clot (1999) ; Bourdoncle (2000) et Djouda Feudjio (2009) et la descente de terrain a conduit à formuler la question selon laquelle « Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1 travaille-t-il en partenariat avec le milieu socioprofessionnel ouvrant aux métiers de la Géographie en vue de l'élaboration des programmes de formation ? ». Les avis des répondants de notre échantillon sont ci-dessous présentés et analysés

51,7% de répondants affirment que le Département de Géographie entretient un partenariat avec le milieu professionnel ; tandis que 48,3% indiquent le contraire. Il faut d'emblée indiquer que les questions relatives au partenariat université – milieu professionnel relèvent de la gouvernance universitaire. A moins d'y avoir mené des études là-dessus et/ou avoir eu accès à certaines informations relevant de l'administration, l'étudiant, quoique diplômé, pourrait ne pas maîtriser ces partenariats. Il peut, par-contre, remarquer la participation régulière d'un professionnel de métier aux activités d'enseignement/apprentissage, à condition que celui-ci se présente comme venant en appui à la faveur de la professionnalisation de l'enseignement. Sinon, les étudiants le considèrent au même titre que les enseignants « pur-sang ». C'est d'ailleurs pour cette raison que les statistiques des avis des répondants sont presque équilibrées : 51,7% et 48,3%, avec un écart plus ou moins considérable de 3,4%.

L'autre interprétation à adosser à ces statistiques est que, les 51,7% de répondants qui affirment que le Département de géographie entretient un partenariat avec le milieu professionnel se fondent sur la considération de l'enseignant comme « professionnel » du métier qu'il enseigne. Cette considération influence leur avis. Par contre, les autres 48,3% sont ceux qui répondent avec objectivité, en distinguant l'enseignant d'une discipline et le professionnel praticien du métier de ladite discipline. Pour ces 48,3% de répondant, l'université n'entretient pas de partenariat avec le milieu professionnel car, leur intervention dans le dispositif de formation est absente.

Pour ce qui concerne cette étude, son positionnement surviendra après l'enquête qualitative auprès des autorités universitaires (enseignant-chercheur ou cadre administratif) qui ont accès à cette catégorie d'information. La suite de ces avis tranchera le débat en vue d'extrapoler le résultat ci-dessus. En attendant de livrer les avis des autorités universitaires et de prendre position, l'enquête qualitative sur les facteurs du chômage des diplômés en géographie de l'Université de Yaoundé 1 s'est poursuivie.

En s'en tenant aux travaux des auteurs tels de Bourdoncle (2000) et Ndi (2020) qui décrivent les caractéristiques de la professionnalisation de l'enseignement universitaire, il se trouve que les programmes de formation en géographie constituent le socle de pertinence et d'efficacité du parcours de la formation professionnelle en géographie. Le rôle des acteurs à l'élaboration desdits programmes est au cœur de leur pertinence et leur efficacité. C'est ce qui a poussé à investiguer auprès des services publics, parapublics et privées dans lesquels le savoir-faire universitaire est requis afin d'y relever le niveau de collaboration entre l'université et les services publics dans la dynamique de la *triple hélice, le capital humain et la contingence*.

Les enseignants-chercheurs en géographie interviewés, constituant *les enquêtés numéro 20, 21 et 22* révèlent que, « *l'Université de Yaoundé 1 ne fait pas de prospective, et n'entretient non plus de partenariat avec des entreprises publiques, parapubliques et privées, en vue de l'élaboration des programmes d'enseignement/apprentissage. Elle s'appuie sur l'expertise des enseignants-chercheurs et leurs travaux de recherches sur les domaines d'études ; lesquels s'arriment aux thématiques qui sont financées par les institutions internationales, notamment des thématiques de l'heure* ». En respect du sacro-saint, d'autres interviewés, notamment les personnels des institutions publiques, parapubliques et privées, considérés comme *enquêtés numéro 22, 23 et 24*. Tous sont unanimes : « *l'Université de Yaoundé 1 ne les sollicite pour une collaboration en vue de l'élaboration des programmes d'enseignement/apprentissage. Elle n'investit non plus dans leurs services en vue d'y relever les méthodes fondamentales de travail nécessaires à la pratique de certains métiers* ». Cette réponse montre que le Département de géographie n'entretient pas de partenariat avec le milieu professionnel. Cette absence de partenariat ne promet pas un capital humain susceptible de développer des méthodes fondamentales de travail. Les met encore moins au savoir-faire requis en vue de l'exercice de certains métiers. La réponse de ces personnels rejoint ainsi la conclusion de Fribolet (2018) selon laquelle, « *l'on observe, dans la majorité des pays africains francophones, à l'instar d'ailleurs du Cameroun, une inadéquation entre les programmes scolaires et les connaissances acquises* ».

Considérant les informations collectées auprès de certains acteurs universitaires et des institutions publiques, parapubliques et privées susceptibles de participer à l'élaboration des

programmes d'enseignement/apprentissage et la conclusion de certains chercheurs, il convient de reconnaître que le fondement de la professionnalisation de l'enseignement universitaire est biaisée à l'Université de Yaoundé 1 ; au moins sur le plan de l'élaboration des programmes d'enseignement/apprentissage. L'Université de Yaoundé enfreint une manche de *la théorie de la triple hélice* à savoir la collaboration avec les entreprises. L'une des conséquences est l'impertinence du capital humain qui, de ce enfreint, en ressort inadéquat aux besoins de l'exercice d'une profession dans le marché du travail. Cette conclusion partielle, ne correspondant pas à l'idée selon laquelle « chaque apprentissage doit justifier sa raison d'être sur le terrain social » (Maingari, 1997, p. 12), nous pousse à investiguer sur d'autres caractéristiques de la professionnalisation de l'enseignement universitaire à l'Université de Yaoundé 1, à l'instar du dispositif d'apprentissage décrit par Bourdoncle (2000) et Ndi (2020) comme étant caractéristique de la professionnalisation de l'enseignement universitaire.

Apport du parcours géographie sur l'objectif « un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise »

En fixant l'objectif « étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise » les pouvoirs publics Camerounais projetaient de lutter efficacement contre le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur. Pour cela ailleurs, « il leur fallut dresser leurs plans et essayer d'orienter les contingents d'entrée et les promotions de sorties de leurs étudiants d'après la structure des besoins de main-d'œuvre dont les économistes attestent la nécessité pour la bonne santé de l'économie (Coombs, 1970, p. 24). Cette orientation est tournée vers la professionnalisation des parcours de formation universitaire. Pour le cas de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1, les diplômés de cette filière nous ont donné leur avis en répondant à la question selon laquelle « le parcours de formation en géographie de l'Université de Yaoundé 1 peut-il permettre d'atteindre l'objectif un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise et éradiquer le chômage des diplômés en géographie de l'Université de Yaoundé 1 ? ».

En effet, il en ressort que, 47% indiquent que leur parcours de formation permet d'atteindre cet objectif. 53% disent qu'il ne leur permet pas.

Les 47% peuvent être des diplômés en activités. C'est ce qui influence leur avis sur la question. Par contre, les 53% peuvent être des diplômés en chômage. Le Cameroun n'est pas dans le plein-emploi. D'autant plus que selon la SND30 (2020), affiche un taux de chômage de 27% de diplômés de l'enseignement supérieur. Ce pourcentage du nombre de chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur indique que l'objectif n'est pas atteint. La professionnalisation de

l'enseignement universitaire à l'Université de Yaoundé 1 déroge à une relation de la triple hélice : université-milieu professionnel. En poursuivant des enquêtes qualitatives, l'enquête numéro 25 informe que *« on ne peut pas prétendre former un entrepreneur sans introduire dans son parcours de formation des compétences de la formation entrepreneuriale. Nulle part dans les programmes de formation en géographie ou dans d'autres filières de l'Université de Yaoundé 1, on ne rencontre une unité d'enseignement sur l'entrepreneuriat. Les universitaires pur-sang que l'université emploi ne sont pas eux-mêmes des entrepreneurs, comme voulez-vous qu'ils en produisent ? »*. Cela voudrait dire que les programmes de formation en géographie ne peuvent pas permettre d'atteindre l'objectif *« un étudiant une entreprise »*. Un haut responsable de l'Université de Yaoundé 1, notamment l'enquête numéro 15 déclare : *« on ne peut pas apprendre un métier avec la craie et le tableau. La professionnalisation de l'enseignement annoncée n'est qu'une fiction. En plus, avant même d'entrer dans ce projet, l'Etat n'a pas procédé à une prospective afin de concevoir des curricula et programmes d'enseignement sur la base des résultats de cette prospective. Comment voulez-vous donc que l'objectif stratégique soit atteint alors que des étudiants se forment pour des métiers qui n'existent pas sur le marché du travail ? »*. Le problème d'inadéquation emploi – formation et l'absence de partenariat avec le milieu professionnel revient sur ce propos. Une fois de plus, les principes de la contingence sont battus en brèche ainsi que la théorie de la triple hélice. Sur la base des enquêtes quantitative et qualitative présentés les résultats peuvent ainsi confirmer que *« la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 n'entretient pas de partenariat avec les milieux professionnels : c'est ce qui justifie, en partie, le chômage des diplômés de cette filière »*. Le parcours de formation universitaire professionnel de la filière géographie étant incapable d'apporter une substance significative sur l'objectif stratégique *« un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise »* et dans l'optique de chercher davantage à identifier les problèmes y afférents, nous avons mené une enquête sur les méthodes d'enseignement/apprentissage utilisées dans la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1.

Des méthodes d'enseignement/apprentissage

Une méthode d'enseignement est le procédé utilisé par les enseignants pour permettre l'apprentissage des étudiants. On distingue l'apprentissage expérientiel, l'enseignement interactif, la pratique indépendante, l'enseignement indirect et l'enseignement direct.

Les changements apportés par la technologie et la mondialisation ont fait émerger de nouvelles missions à l'université, notamment vis-à-vis de ses liens avec la société, l'économie, l'environnement. Les nouveaux enjeux exigent nécessairement des changements les habitudes

pédagogiques universitaires, notamment les méthodes d'enseignement (Boussema, 2014, p. 17). A cet effet, Grenoble (2013) cité par Boussema Rached (2014) constate que « *nous sommes arrivés aujourd'hui à la conjonction de progrès technologiques de différentes natures qui font radicalement bouleverser des notions fondamentales de l'enseignement tels que nous connaissons aujourd'hui : le savoir, la pédagogie, la distance, la relation avec la professeur, l'évaluation et la notion même de ce qu'est le cours* ». Cette nouvelle ère nécessite de corriger les lacunes pédagogiques majeures qui se situent au niveau des méthodes pédagogiques et didactiques universitaires de transfert des connaissances, de développement des compétences opérationnelles et d'organiser l'encadrement des étudiants sous forme de tutorat en vue de favoriser l'employabilité des diplômés universitaires.

Les entretiens avec les enseignants-chercheurs et les diplômés de l'Université de Yaoundé 1, ont permis d'établir que, « *la méthode d'enseignement la plus utilisée à l'Université de Yaoundé 1 est l'enseignement direct. D'autres méthodes d'enseignement, à l'instar de l'enseignement à distance, bien qu'à l'ordre du jour dans certaines facultés à l'instar de la Faculté des Sciences de l'Education, peine encore à démarrer à cause d'un faible accès à internet et la timidité des enseignants et des étudiants à intégrer cette nouvelle méthode d'enseignement/apprentissage. La méthode d'enseignement direct est une méthode dirigée par l'enseignant qui prépare le cours, vient se tenir devant les étudiants dans une salle de classe ou amphi et le présente aux apprenants. Les informations du cours feront l'objet d'une évaluation. Si les élèves n'ont pas compris, l'enseignant procède à la correction de l'évaluation. La méthode d'enseignement direct met un accent sur le cours magistral, avec une interaction, entre les étudiants et l'enseignant, articulée autour du brainstorming. Le transfert des connaissances se fait à base de la craie et le tableau* ». Sur la base de cette réalité, le constat qui en découle est que l'Université de Yaoundé 1 et le Département de géographie en particulier ne s'est pas arrimé aux exigences de la mondialisation et la technologie. Les étudiants sont encore au même stade de la formation que les élèves des écoles primaires et lycées qui sont réduits à recopier ce que l'enseignant leur transmet comme savoir-savant. L'enquête numéro 7 indique que, « *certains enseignants-chercheurs sont encore très réfractaires au débat contradictoire. Ils aiment, au cours des évaluations, qu'on leur remettent leur cours sous forme de réponses aux questions posées en évaluation* ». Ce propos montre que l'enseignant est encore celui qui détient la totalité du savoir dans la mesure du possible. L'étudiant est un acteur passif et l'enseignement une activité du « *donné et du recevoir* ». Ayant relevé quelques exceptions sur la méthode d'enseignement/apprentissage dans certaines facultés, nous pouvons confirmer que la méthode d'enseignement/apprentissage en géographie est obsolète et par conséquent, ne peut pas

promouvoir le développement des compétences utilisable sur le marché du travail. Cela étant, l'étude se poursuit dans la rubrique suivante avec la vérification des facteurs du chômage des diplômés du parcours géographie de l'Université de Yaoundé 1.

Les facteurs du chômage des diplômés du parcours géographie

En vue de la lutte contre le chômage au Cameroun, le renforcement et la valorisation des ressources humaines constituent les pièces maîtresses des stratégies des politiques publiques mobilisés dans le DSCE (2010), la SND30 (2020) et la Vision 2035. Le renforcement et la valorisation des ressources humaines consistent au développement du *capital humain* souhaité à travers l'adoption du système LMD et la professionnalisation de l'enseignement universitaire ce, en dépit des imperfections relevables çà et là. D'autres politiques publiques de lutte contre le chômage sont entreprises par l'Etat à savoir, la promotion de l'auto emploi à travers l'appui à la modernisation de l'appareil de production par la facilitation des financements à moyen et à court terme ; la rénovation dans la formation professionnelle. Malgré ces dispositions de lutte contre le chômage, ce fléau persiste. La SDN30 (2020) indique, pour les diplômés de l'enseignement supérieur, 27% du taux de chômage. Après des causeries avec des diplômés du parcours en géographie de l'Université de Yaoundé 1 subséquentes à la descente sur le terrain, l'exploitation des travaux empiriques d'autres chercheurs, il en ressort, en plus des causes économiques du chômage, recensé d'autres à savoir, la rareté d'opportunités d'emploi, l'inadéquation emploi/formation, la mauvaise information sur les opportunités d'emploi, incapacité des chercheurs d'emploi à monter un dossier de recrutement compétitif, l'incapacité à créer une entreprise, entre autres mesurés et que les statistiques et l'analyse sont présentées dans le tableau 19 et le paragraphe ci-dessous.

Tableau 13: Facteurs du chômage des diplômés du parcours géographie en dépit des opportunités d'emploi sur le marché du travail

Facteurs du chômage des diplômés en géographie	Pourcentage (%)
Rareté d'opportunités d'emploi	40,4%
Inadéquation emploi/formation	19,8%
Mauvaise information sur les opportunités d'emplois disponibles	15,3%
Incapacité des chercheurs d'emploi à monter un dossier de recrutement compétitif	7,4%
Incapacité à créer une entreprise	14,2%

Autres

2,8%

Source : données d'enquête, Mai 2022.

Les avis présentés sous la forme des statistiques ci-dessus ont permis de proposer l'analyse du fondement du chômage des diplômés en géographie de l'Université de Yaoundé 1 qui va suivre. Il en ressort que :

La rareté d'opportunités d'emploi impacte le chômage à 40,4% : cette statistique se justifie par l'inadéquation offres d'emploi – demandes d'emploi et le fait que, la fonction publique Camerounaise soit l'employeur le plus crédible vers lequel les diplômés en géographie courent le plus sur le marché du travail. Or, la fonction publique ne peut pas absorber tous les titulaires d'un diplôme en géographie. A titre d'exemple, de 2016 à 2019, le Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1 a produit 3745 diplômés (A.S./Université de Yaoundé 1, 2016-2019) diplômés en géographie. L'ENS de l'Université de Yaoundé 1 a offert à peine 18 places au concours d'entrée (MINESUP, 2016-2019). Vue sur cet angle, la rareté d'opportunités d'emploi est un facteur prépondérant du chômage, justifiant le chômage à 40,4%.

L'inadéquation emploi/formation impacte le chômage à 19,8% : en effet, les opportunités d'emploi sont rares. L'opportunité de tester, en milieu professionnel, les compétences acquises à l'Université est aussi rare puisqu'il n'y a pas de stages. Il est de ces faits difficile pour les diplômés sans expérience en laboratoire ni en stage milieu ou en professionnel d'en déduire que les compétences acquises à l'Université sont en inadéquation avec l'offre d'emploi. Les répondants diplômés n'ont pas connaissance de ce qu'est une « compétence » en géographie. C'est ce qui explique que ce facteur du chômage soit exprimé à un taux de 19,8%.

La mauvaise information sur les opportunités d'emplois disponibles impacte le chômage à 15,3% : les profils requis pour des offres d'emploi à pourvoir, précisant qu'il s'agit du profil type géographe, sont les offres des concours d'entrée dans les Ecoles Normales Supérieures et les recrutements à des écoles privées et universités. De telles offres sont inadéquations avec la demande. Les offres des entreprises publiques, parapubliques et privées n'indiquent pas souvent clairement qu'il s'agit des titulaires du diplôme en géographe qu'il s'agit. En l'absence de cette précision, le titulaire du diplôme de géographie pourrait hésiter à postuler car il n'est pas informé qu'il s'agit du géographe « pur-sang » dont on en a besoin. Cela explique que la mauvaise information sur l'offre d'emploi a un effet de 15,3% sur le chômage.

L'incapacité des chercheurs d'emploi à monter un dossier de recrutement a un effet de 7,4% sur le chômage : les titulaires de diplômes en géographie ont du mal à décrire, précisément, leur compétence face à des recruteurs. Ils ne sont non plus capable de monter un dossier de

candidature compétitif sur le marché du travail, encore moins décrire, dans son CV, les compétences qu'il compte mettre à la disposition de l'entreprise recruteuse. Une telle situation pourrait le maintenir en chômage. Mais avec internet et des prestataires de services de montage des CV et dossiers de candidature, les chercheurs d'emploi sont capables de présenter des CV et dossiers compétitifs. C'est pour cette raison que cet indicateur impacte le chômage à 7,4%.

L'incapacité à créer une entreprise impacte le chômage à 14,2% : l'Etat en mettant sur pieds la professionnalisation de l'enseignement vise l'objectif « un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise ». Les emplois étant en inadéquation aux offres, l'option pour les diplômés n'ayant pas été recruté reste l'auto emploi, c'est-à-dire créer une entreprise. Or, dans leur parcours de formation le montage de projet n'est pas enseigné. En l'absence de cette compétence, créer une entreprise ne leur est pas à porter de main et cette option ne leur est pas perçue comme un facteur du chômage. Voilà pourquoi il impacte à 14,2% le chômage des diplômés en Géographie.

- Autres facteurs à 2,8% : les autres facteurs sont divers et peu influents. Ils ne constituent pas des catalyseurs du chômage de premier plan à l'instar de la rareté des offres d'emploi. C'est leur banalité qui justifie que le diplômé n'en fasse cas qu'à 2,8%.

Il en ressort que « la rareté de l'offre d'emploi » est le facteur prépondérant du chômage car, les étudiants visent le statut d'employé que leur impose le modèle de formation et qui ne rencontre qu'une offre d'emploi limitée par rapport au nombre sans cesse croissant de diplômés qui tique à la porte de l'emploi ; l'option d'employeur orientée vers la création d'une entreprise et d'auto emploi est moins expressif car, leur formation ne développe pas les bases d'un entrepreneur. Les étudiants le considèrent peu comme un facteur du chômage, parce qu'ils l'estiment loin de leur portée du fait de leur parcours de formation qui n'en tient pas compte. Cette situation donne lieu à s'interroger sur la capacité de la filière géographie à contribuer à l'atteinte de l'objectif « un étudiant une entreprise ».

A l'effet d'en savoir davantage, l'enquête qualitative s'est poursuivie avec *l'enquêtés numéro 22, 23 et 24*. Ils ont unanimement indiqués que « *qu'ils s'agissent des diplômés de la filière géographie ou ceux de l'université de Yaoundé 1 en général, tous ces diplômés ne disposent pas des compétences pour exercer les métiers professionnels sans passer par une autre formation autre que celle reçue à l'Université de Yaoundé 1. La raison fondamentale est que l'Université fonctionne en vase-clos alors qu'elle devrait s'ouvrir aux professionnels des métiers afin que ceux-ci accompagnent les étudiants dans leur parcours de formation pour une meilleure préparation aux métiers du marché du travail* ». Ce propos, qui est en contradiction avec les théories de la triple hélice, la contingence et le capital humain, montre que la formation universitaire professionnelle est inadaptée aux besoins du marché du travail. Le facteur du

chômage mis en relief par cet enquêté est l'absence de collaboration du Département de géographie avec le milieu professionnel qui aboutit à l'inadéquation emploi – formation. Le parcours de formation en géographie se voulant professionnalisant, et susceptible de lutter contre le chômage de ses diplômés, une telle présomption a amené à investiguer sur la capacité réelle du parcours de formation en géographie à contribuer à l'atteinte de cet objectif « un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise » à travers les politiques publiques de lutte contre le chômage des jeunes.

Les politiques publiques de lutte contre le chômage des jeunes

Subséquent aux premiers éléments d'enquête quantitative déjà mis en relief, nous pouvons d'ores et déjà établir qu'il existe, effectivement, une volonté politique d'implémenter le système LMD et la professionnalisation de l'enseignement universitaire au Cameroun. Cette volonté vise la lutte contre le chômage des jeunes. Malgré cette volonté politique dont la lutte contre la pauvreté, en passant par la lutte contre chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, le taux de chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur est estimé à 27% (SND30, 2020). Le gouvernement investit dans des programmes porteurs d'opportunités d'emploi pour les jeunes en vue de la lutte contre le chômage et la pauvreté. On distingue entre autres programmes, le PIAASI, PIFMAS, PAJER-U et PANEJ. Etant donné le taux de chômage sus-indiqué et le nombre, sans cesse croissant, des diplômés de l'enseignement supérieur qui se déverse, chaque année, sur le marché du travail, cette situation a suscité de questionner les enquêtés à l'effet de savoir, si ces programmes gouvernementaux sont une solution efficace à la lutte contre le chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

En effet, il en ressort des répondants :

- 47,2% d'avis sont affirmatifs et 52,8% d'avis infirmatifs. Avant toutes analyses, il ne faut pas perdre de vue que notre échantillon est constitué des diplômés de l'enseignement supérieur et cela pourrait déboucher à des avis plus ou moins pertinents en fonctions des présomptions théoriques qui découlent des informations académiques.

- Les 47,2% d'avis qui affirment que ces programmes gouvernementaux sont une solution efficace pour la lutte contre le chômage pourraient découler du fait qu'ils présumant que des jeunes en bénéficient. Seulement, les documents de travail de ces programmes indiquent qu'ils sont destinés aux jeunes des zones rurales, parfois sans diplômes académiques ; puisque les diplômés de l'enseignement supérieur résident majoritairement dans les zones urbaines où les opportunités d'emploi leur sont offertes. Sachant que les enquêtes n'ont pas déterminés les lieux de résidences des enquêtés objet de la présente étude, et que ceux-ci sont tous des diplômés de

l'enseignement supérieur, potentiels résident des milieux urbains, ayant connaissance de l'existence de ces programmes, leurs réponses ont pu être influencés par la présomption puisqu'eux-mêmes n'y sont pas potentiellement éligibles.

- Les 52,8% d'avis infirmatifs peuvent se justifier par le fait de l'exclusion, à ces programmes gouvernementaux, des diplômés résidents en milieux urbains. Ce qui implique d'ores et déjà l'inefficacité à résorber le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur. Qu'un programme gouvernemental de création d'emploi soit d'emblée exclusif, sachant que les autres alternatives d'emploi sont les recrutements directs et les concours ont un nombre de places limités et ne peuvent absolument pas absorber tous les diplômés de l'enseignement supérieur, et la capacité, pour un diplômé, de création une entreprise privées est très limitée. Cela montre que les programmes objet de ces statistiques ne sont pas des solutions efficaces. Cette analyse rejoint l'avis des 52,8% qui pensent que ces programmes ne sont pas efficaces pour la lutte contre le chômage des jeunes. Considérant la vocation exclusivement rurale assignée aux programmes PIAASI, PIFMAS, PAJER-U et PANEJ, cette solution rurale ne sert pas la zone urbaine en matière de création d'emploi et de lutte contre le chômage. Ces programmes gouvernementaux ne sont non plus prioritairement destinés aux diplômés de l'enseignement supérieur. Par conséquent, les programmes PIAASI, PIFMAS, PAJER-U et PANEJ ne constituent pas une solution efficace pour la lutte contre le chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

En se référant à l'enquête quantitative et l'exploitation documentaire, il en ressort qu'il existe, effectivement, une volonté politique d'implémenter le système LMD et la professionnalisation de l'enseignement universitaire au Cameroun. L'analyse comparée entre ladite volonté politique et l'opérationnalisation en milieu universitaire, nous démontre, à partir de la théorie de la triple hélice, qu'une déconnexion de l'université vis-à-vis du milieu professionnel plombe l'efficacité de la professionnalisation de l'enseignement et la lutte contre le chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. A cette volonté politique mal opérationnalisée, à laquelle s'ajoute un système LMD défaillant dans son volet curricula, il a été démontré, à partir de l'exploitation documentaire et la théorie du capital humain développé que, les enseignements dispensés à l'Université de Yaoundé 1 permettent de développer les méthodes fondamentales du travail général, mais pas des savoir-faire particuliers à un métier précis. A l'effet de relever des facteurs du chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, l'analyse documentaire a permis de relever que les programmes gouvernementaux de promotion de l'emploi à la faveur des jeunes sont hors-sujet, car destinés, non pas à la jeunesse urbaine majoritairement diplômées de l'enseignement supérieur, mais aux jeunes ruraux. Ainsi, s'établit un lien conséquent entre l'échec du système LMD, une professionnalisation de l'enseignement universitaire insipide et le

chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur malgré une volonté politique juridiquement encadrée. Cette conclusion partielle, qui découle de l'enquête quantitative, permet au vu des données statistiques ci-dessus analysées, de confirmer que « *le système LMD et le type de professionnalisation de l'enseignement appliqué à l'Université de Yaoundé 1 ne permettent pas de lutter efficacement contre le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur* ».

L'enquête mixte (quantitative et qualitative) relative à cette deuxième hypothèse étant ainsi achevée, il faut désormais présenter les résultats de l'enquête mixte (quantitative et qualitative) de la troisième hypothèse spécifique dans la rubrique qui va suivre. Elle est consacrée à la vérification que « *les programmes de formation de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 sont inadaptés aux besoins du marché de l'emploi* ». Pour vérifier cette hypothèse, le plan d'usage est adossé d'une part sur la qualité des programmes d'enseignement/apprentissage, l'encadrement des étudiants et leur accès à l'emploi et d'autre part pour davantage expliquer l'hypothèse, *les théories de la triple hélice, la contingence et du capital humain* dont les principes de *l'ajustement et la cohérence* sont au sillage de la prise en compte de l'environnement extérieur nous ont servis de référent. En examinant à priori le rôle prépondérant des acteurs dans l'élaboration des programmes d'enseignement/apprentissage car, ils constituent un élément essentiel dans l'ajustement et la cohérence des programmes avec le marché du travail, puis une mise en relief des facteurs du chômage des diplômés du parcours géographie de l'Université de Yaoundé 1 est exploitée.

Processus d'élaboration des programmes d'enseignement/apprentissage

Considérant le dynamisme des besoins du marché de l'emploi et l'interdépendance de l'emploi et la formation, l'université dans sa mission d'enseignement impliquant la formation universitaire professionnelle, doit nécessairement tenir compte de l'environnement extérieur. Ici, celui des besoins du marché du travail pour lequel le diplômé est destiné. La majorité des enfants et des parents avant tout considèrent l'éducation comme le moyen le plus sûr d'avoir un meilleur emploi ou une meilleure existence (Coombs, 1970, p.25). La prise en compte de l'influence de l'environnement extérieur (besoins en compétences du marché du travail) et l'interdépendance entre université et marché du travail, permettent de mettre en exergue deux principes essentiels à l'élaboration des programmes d'enseignement/apprentissage : l'ajustement et la cohérence. C'est ce que tente d'expliquer *la théorie de la contingence* pour laquelle « les facteurs sont des caractéristiques évolutives qui influencent les décisions et les actions des entreprises » (Burns, T. & Stalker, G. 1961). C'est ainsi qu'à partir des orientations de la professionnalisation de

l'enseignement subséquentes aux besoins de l'emploi, la nécessité d'ajuster les programmes d'enseignement/apprentissage et les formuler en termes de compétences à développer s'impose. A l'effet de vérifier l'ajustement des programmes d'enseignement/apprentissage en termes de compétences à développer, nous avons investigué afin d'en avoir le cœur net.

Il en ressort que, 45,1% de diplômés enquêtés pensent que les programmes sont formulés en termes de compétences à développer ; tandis que 54,9 % sont d'avis contraire. En effet, les 45,1% peuvent être des diplômés n'ayant jamais été confronté à des situations de travail professionnel et ne disposent pas d'éléments comparatifs de base pour vérifier s'ils détiennent, effectivement après leur parcours de formation, des compétences de travail en vue d'affirmer, avec autorité, que leurs programmes d'enseignement/apprentissage étaient, effectivement, formulés en termes de compétences à développer et des connaissances utiles pour l'exercice d'un métier de la géographie.

Les 54,9 % qui indiquent que les programmes ne sont pas formulés sous forme de compétences sont ceux ayant déjà expérimenté le travail professionnel. Ils distinguent déjà les compétences opérationnelles et les savoir-savant. Cette statistique (54,9%) étant au-dessus de la moyenne, nous pouvons en déduire que les programmes d'enseignement/apprentissage ne sont pas formulés en terme de compétences exploitables sur le marché de l'emploi, tel que le prescrit Maingari (1997) que « désormais chaque apprentissage doit justifier sa raison d'être sur le terrain social ». Dès lors qu'un programme d'enseignement/apprentissage n'est pas élaboré sous forme de compétences à développer, ce programme ignore que ce sont ces compétences qui sont utilisables dans l'environnement extérieur (marché du travail). Par conséquent, ils ne peuvent pas aider les diplômés en géographie à trouver un emploi et sortir du chômage. Cela explique en partie le chômage des diplômés en géographie. Les programmes d'enseignement n'étant pas le seul élément à prendre en compte, l'investigation sur le pan relatif à l'encadrement des étudiants au Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1 est nécessaire.

L'entretien avec des enseignants-chercheurs du Département de Géographie relève, pour l'enquête numéro 17 que, « ce qui est d'usage en matière d'élaboration des programmes d'enseignement à l'Université de Yaoundé 1 est que, les Chefs de Département convoquent leurs collègues en vue de la révision des programmes et la répartition des enseignements. Les discussions relatives aux nouveaux programmes peuvent se faire en assemblée du Département ou au sein des commissions qui sont créées à l'effet de réfléchir sur la création de nouvelles unités d'enseignement en fonction des spécificités des intervenants, du contexte lié aux thématiques émergentes, soit au milieu dans lequel se trouve l'université ; soit elles épousent la logique internationale de financement des projets par des bailleurs de fonds en fonction des

préoccupation scientifiques, économiques, sociétales, technologiques, environnementales, etc. ». Cet enseignant-chercheur n'a pas indiqué une quelconque collaboration avec les professionnels de métiers de la géographie dans l'élaboration des programmes d'enseignement/apprentissage.

En interviewant un autre enquêté, qui est cadre administratif du Département de géographie, notamment *l'enquêté numéro 14*, il indique que, « *il y eut, à un moment donné, un partenariat avec des professionnels des métiers de la géographie ; lequel consistait à une collaboration dans la mise à jour des programmes d'enseignement/apprentissage. Les professionnels des métiers apportaient leur expertise afin d'intégrer, dans les programmes d'enseignement/apprentissage, les innovations survenues dans les métiers de la géographie. Il s'agissait aussi d'intégrer dans les enseignements, les méthodes de travail des métiers de la géographie. Mais faute de financements, cette collaboration n'a pas prospéré et depuis lors, ce sont les enseignants-chercheurs eux-mêmes qui élaborent les programmes d'enseignement/apprentissage en fonction de leurs spécialités respectives* ». Cette information montre que le fondement de *la théorie de la contingence*, notamment la prise en compte de l'environnement extérieur, est biaisé sur l'élaboration des programmes d'enseignement/apprentissage qui se fait, selon ces acteurs interviewés, à huis-clos, entres universitaires « pur-sang ». Les professionnels des métiers n'y sont plus du tout conviés. Cette absence de collaboration bafoue un pilier important de *la théorie de la triple hélice*, à savoir la collaboration entre l'université et les entreprises. Cette situation pourrait causer des problèmes d'impertinence dans l'ajustement des enseignements d'une part et, de cohérence vis-à-vis du travail au sillage duquel les améliorations des programmes suivent. Dans ces conditions, les enseignements pourraient ne pas tenir compte des réalités actuelles. Le parcours de formation universitaire professionnel s'expose aux problèmes d'inadéquation emploi – formation dont l'une des conséquences est le chômage.

En interviewant un autre enseignant enseignant-chercheur, *l'enquêté numéro 22*, sur les ajustements dans les enseignement/apprentissage, il informe que « *la logique des améliorations subséquentes aux thématiques internationales et nationales (indiquée par son collègue enquêté) concerne davantage la définition des thèmes et axes de recherche pour les travaux de recherche en Masters et thèses vers les thématiques de l'heure* ». Ce mode opératoire épouse davantage la mission de recherche confiée à l'université au lieu d' « *en rimer le parcours de formation universitaire professionnel à la perspective métier* » tel que l'indiquait *l'enquêté numéro 2*, qui est de nature à préparer l'apprenant à l'exercice d'un métier, luttant par ailleurs contre le chômage des jeunes.

Au vue des informations ci-dessus, de tels ajustements ne sont pas favorables au développement des savoir-faire actuels, en adéquation avec le monde du travail à proprement parler tels que le prescrit *la théorie de la triple hélice*.

En tenant compte de la logique de révision des programmes indiqués par des interviewés de certains étudiants de promotions différentes et l'analyse des cours des mêmes unités d'enseignement dispensés par les mêmes enseignants-chercheurs sur une période de trois ans. L'analyse comparative de ces cours révèle que « *le corpus et les libellés sont identiques, à quelques légères améliorations prêtes. Lesdites améliorations ne concernent pas les savoir-faire, encore moins les connaissances à transférer. Elles concernent les explications visant à étoffer davantage les connaissances à transférer* ». En interviewant des étudiants sur de telles similitudes, *les enquêtés numéro 8, 9 et 10* il en ressort que « *les cours de certains enseignants sont disponibles en photocopie auprès des commerçants, dans le campus. Ils peuvent les acquérir par achat et y assister au cours seulement pour compléter avec d'autres explications données par l'enseignant et qui ne figurent pas dans l'ancien document* ». Cette information montre que les enseignants n'adaptent pas leurs enseignements aux dynamiques évolutives du marché du travail. Cela étant, il convient de vérifier les acteurs intervenant dans l'encadrement des étudiants du parcours géographie de l'Université de Yaoundé 1.

Encadrement des étudiants du parcours géographie

Les travaux de Bourdoncle (2000), Djeuda Feudjio (2009) et Ndi (2020) démontrent la nécessité d'associer les professionnels de métiers dans le système LMD et son processus de formation professionnelle universitaire. *La théorie de la triple hélice* explique la nécessité d'une relation université-milieu du travail (partenariat université-entreprises) et *la théorie de la contingence* précise l'importance du respect des principes de l'ajustement et la cohérence en vue de l'adéquation emploi-formation universitaire professionnelle.

A la question de savoir si le Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1, dans son parcours de formation en géographie, les étudiants bénéficient de l'encadrement des professionnels des métiers de la géographie, les pourcentages d'avis des répondants ci-dessous ont été récoltés en répondant à la question selon laquelle « Avez-vous été encadré et/ou enseigné par un praticien du domaine de la géographie dans lequel vous vous spécialisé ? »

Il en ressort sur 606 enquêtés que, 22,1 % de répondant sont d'accord qu'ils ont été encadrés par les professionnels des métiers de la géographie et 77,9% ne reconnaissent pas avoir été encadrés par des professionnels de métiers de la géographie.

En effet, les pourcentages (22,1%) des diplômés qui pensent avoir été encadrés par des professionnels des métiers de la géographie considèrent leurs enseignants comme des professionnels des métiers de la géographie puisqu'ils enseignent cette discipline. Pourtant il existe une différence significative entre l'enseignant et le praticien des métiers de la géographie. Aussi, le fait que certains enseignants enseignent et font simultanément des consultations dans des entreprises publiques, parapubliques et privées pourrait avoir influencé l'avis des 22,1% au point de penser qu'ils ont été encadrés par des professionnels de métiers. Djeuda Feudjio (2009) a déjà démontré que l'Université ne collabore pas avec le milieu professionnel.

Par contre, le pourcentage (77,9%) d'avis réfutant l'idée d'avoir été encadré par des professionnels des métiers de la géographie est au-dessus de la moyenne. Il se justifie par le fait que, ces diplômés font la différence entre les enseignants « pur-sang » qui sont les seuls intervenant dans le parcours de formations des étudiants en géographie et le praticien des métiers de la géographie. Cette dernière catégorie d'acteur, par contre, est absente dans le parcours de formation universitaire professionnelle au Département de géographie de l'Université de Yaoundé 1.

Considérant le pourcentage 77,9% au-dessus de la moyenne, l'on peut établir que, les diplômés en géographie de l'Université de Yaoundé 1, dans leur parcours de formation universitaire professionnelle, ne sont pas encadrés par des professionnels de métiers de la géographie. Ce qui ne leur permet pas un ajustement des compétences et une cohérence avec le marché du travail, tel que l'exige les principes d'ajustement et de cohérence de *la théorie de la contingence* pour exercer les métiers de la géographie.

Dans notre enquête qualitative, suite à la question selon laquelle pourquoi le Département de Géographie ne collabore-t-il pas avec le milieu professionnel, *l'enquête numéro 25* nous a indiqué que « *cette collaboration a eu lieu à l'aube de l'adoption du système LMD et la professionnalisation de l'enseignement. Mais elle n'a pas prospéré pour des raisons liées à l'organigramme, au financement, aux procédures administratives, etc.* ». En relançant le même *enquête numéro 25* sur l'organigramme, il nous informe que, « *le problème est que, ceux qui conçoivent des projets éducatifs sont exclus de la prise de décision du financement. Il se trouve que, les financiers choisissent de financer ce qui les arrange sans consulter les concepteurs de projets car, c'est eux qui savent la pertinence des projets qu'ils conçoivent à la faveur de la promotion de la formation* ». Cet *enquête* soulève un problème majeur de gouvernance lié à la planification qui nous a amené à retourner voir un responsable du ministère de la planification. Cet *enquête numéro 11* nous informe que « *à partir du moment où l'on change de modèle de gouvernance (Budget d'investissement à Budget programmes), il fallait nécessairement changer*

d'organigramme de telle manière que, ce soient les projets qui gouvernent les Directions et non l'inverse, c'est-à-dire comme tel est le cas actuellement où, ce sont les Directeurs d'administration centrale qui gouvernent les programmes. Cela aurait eu pour effet que, celui qui conçoit un projet, peut le financer et le gouverner. Il peut donc créer des Directions dans un programme car, c'est le concepteur de projet qui a enquêté auprès des populations pour lesquelles le projet est destiné et c'est aussi lui qui maîtrise l'importance. Le gouvernement Camerounais a opté pour l'approche Planification, Programmation, Budgétisation, Suivi et Evaluation (PPBSE), mais l'organigramme est resté le même. Cela a pour effet que, ceux qui conçoivent des projets sont exclus à la prise de décision de financement. A ce niveau, les responsables en charge du financement choisissent les projets qui les arrangent au détriment des projets pertinents. Voilà pourquoi beaucoup de projets restent dans les tiroirs et les problèmes demeurent à l'instar de l'absence de partenariat avec les professionnels de métiers dans le cas du financement de l'éducation en général ». Ce propos illustre un manque de coordination dans la planification, la programmation, la budgétisation, le suivi et l'évaluation des projets éducatifs. Ceux qui conçoivent des projets n'ont pas l'opportunité de défendre leurs projets au moment de la décision de la budgétisation. Par conséquent, la budgétisation de la collaboration entre le Département et le milieu professionnel manque de financement et ceux-ci ne viennent pas travailler même s'ils sont sollicités. L'absence des praticiens de métiers montre tel que le propose *la théorie de la triple hélice* est un frein à la professionnalisation de l'enseignement au Département de géographie de l'Université de Yaoundé 1. C'est tout cela qui justifie, en partie, l'inadéquation emploi – formation et le niveau du chômage des diplômés en géographie de l'Université de Yaoundé 1. Cette conclusion partielle amène, à l'effet d'avoir plus de précisions, à vérifier l'accès à l'emploi des diplômés en géographie de l'Université de Yaoundé 1.

L'accès à l'emploi des diplômés en géographie

Après avoir observé que les principes de l'ajustement et de la cohérence édictés par *la théorie de la contingence* ne sont pas respectés et qu'un pan de *la théorie de la triple hélice*, notamment le partenariat Université-milieu professionnel est bafoué dans l'encadrement des étudiants en géographie, nous avons cherché savoir si, effectivement, les diplômés de cette discipline, parviennent à s'insérer avec leur profil sur le marché de l'emploi. Il leur a été posé la question selon laquelle, « Travaillez-vous dans le domaine de la Géographie ? ».

Les répondants indiquent que :

- 20,3% de diplômés travaillent dans le domaine de la géographie et 79,7% ne travaillent pas dans le domaine de la géographie. Les 20,3% peuvent être des enseignants, des recrues des services administratifs qui, d'une manière ou d'une autre exploitent les savoir-faire et connaissances de la géographie. Les 79,7% par contre sont une donnée suffisamment expressive pour en déduire que les diplômés en géographie ont du mal à s'insérer sur le marché du travail. L'une des justifications se trouve dans l'absence de collaboration du Département de Géographie avec le milieu du travail et un parcours de formation inadapté pour l'emploi. Afin d'avoir plus de détail sur les domaines dans lesquels ces diplômés travaillent, il a été requis des répondants qu'ils indiquent les domaines dans lesquels ils travaillent. Le pourcentage de leurs réponses est dans le tableau 24 ci-dessous.

-

Tableau 14: Exercez-vous un métier de la géographie ? Si oui, lequel ?

Secteur professionnel	Pourcentage (%)
Enseignement	13,0
Environnement	8,7
Urbanisme	1,5
Cartographie et télédétection	4,3
Aucun métier de la géographie	72,4

Source : Données d'enquête, Mai 2022.

Les diplômés en géographie peuvent s'insérer dans les entreprises publiques, parapubliques et privées et y exercer le métier d'enseignant, faire carrière dans l'administration ou exercer un métier de la géographie dans un service qui en emploie.

Etant donné que les ENS absorbent une partie, par voie de concours, car les places sont limitées, le pourcentage (13,0%) de diplômés exerçant dans l'enseignement (privé et public) y trouve sa justification. Mais cette statistique est insuffisante pour atteindre l'objectif « un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise ». D'autres effectifs peuvent espérer entrer dans d'autres professions de la géographie à l'instar de l'environnement, l'urbanisme, la cartographie et télédétection. Voilà pourquoi ces métiers cumulent un pourcentage de 14,5%. Ce pourcentage cumulé (14,5%) dans lesquels ces diplômés exercent se justifie par l'absorption des diplômés dans le marché du travail en marge de l'enseignement. Il faut aussi noter qu'un géographe peut exercer un emploi dans un service susceptible d'utiliser le savoir-faire du géographe sans pour autant intervenir dans les aspects techniques du professionnel de métier de la géographie. A titre d'exemple, nous avons rencontré des diplômés en géographie dans des collectivités territoriales

décentralisés (Commune, Région) qui exercent d'autres fonctions que celles de géographe. Quoiqu'il en soit, ces statistiques sont loin d'atteindre l'objectif « un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise » : la faute à la rareté des offres d'emploi et une formation universitaire ne favorisant pas l'auto-emploi. Cela justifie le reste de diplômés en chômage.

72,4 % de répondants des diplômés n'exercent dans aucun domaine de la géographie. Ce pourcentage pourrait se justifier avec des diplômés en géographie encore en chômage. Pour apprécier cette autre explication, le temps qu'il a fallu à certains diplômés du parcours géographie de l'échantillon d'enquête pour décrocher un emploi a été questionné. Cette question en dira aussi sur le taux de chômage des diplômés de notre échantillon.

Tableau 15: Après combien de temps avez-vous obtenu votre emploi dans le domaine de la Géographie après l'obtention de votre diplôme ?

Modalité	Pourcentage (%)
Encore en chômage	72,8
0-2 ans	15,3
5 ans et plus	11,9

Source : Données d'enquête, Mai, 2022.

Les informations collectées nous indiquent que :

- 15,3% ont obtenu un emploi entre 0 et 2 ans après l'obtention de leur diplôme en géographie. Cette statistique peut s'expliquer par le fait que nombre d'étudiants durant leur formation académique professionnelle présentent des concours avec ou sans diplômés en géographie. Les épreuves des concours étant articulées autour des connaissances théoriques, les meilleurs passent plus ou moins aisément leur concours à des écoles de formation et sortent du chômage. Cela justifie pourquoi entre 0 et 2 ans, 15,3% trouvent un emploi.
- 11,9% ont obtenu un emploi entre 5 ans et plus sont les diplômés qui ne pensent à chercher un emploi qu'après leur sortie du système universitaire. Ceux-là passent par voie de concours, recrutement direct après un appel à candidature ou par lettre recommandée. Le nombre de places est également limité. Ce qui justifie qu'à peine 11,9% trouvent un emploi à partir de 5 ans, voire plus.
- 72,8% sont encore en chômage. Les explications à ce taux élevé de chômage des diplômés en géographie sont protéiformes : la rareté des opportunités, l'inadéquation emploi-formation, l'incapacité à s'auto-employer, l'absence de capitaux permettant de créer une entreprise, une

formation universitaire n'ouvrant pas à l'auto emploi, etc. Pour en savoir davantage sur le chômage de masse des diplômés en géographie, une investigation sur les voies d'accès à l'emploi a été faite. Le tableau 24 ci-dessous met en exergue les pourcentages des avis y afférents.

Tableau 16 : Dites-nous comment votre diplôme en Géographie vous a-t-il permis de décrocher une opportunité d'emploi

Modalité	Pourcentage (%)
Par voie de concours	6,6
En candidatant à une offre	8,1
Par recommandation	0,82
Après un stage	15,6
Encore en chômage	68,97

Source : Données d'enquête, Mai 2022.

Il en ressort que :

- 6,6% de diplômés passent par voie de concours pour accéder à un emploi. Le nombre de places étant, pour la plus part du temps, limité et les épreuves élaborées en vue de sélectionner uniquement les meilleurs. Ces critères sélectifs expliquent le taux réduit d'absorption des diplômés en géographie par voie de concours.

- 8,1% décrochent un emploi en candidatant à des offres d'emplois. Ces 8,1% peuvent avoir été recruté au public, parapublic ou au privé grâce à des offres spontanées car, nombre de recrutement sont spontanément ouverts en fonction des besoins, sans véritable distinction de spécialité, pour des diplômés des diplômés de l'enseignement supérieur. C'est lorsque le recrutement est effectué qu'on déploie les recrues par filiation du diplôme dans des services. C'était le cas en 2011 avec le recrutement des 25000. La rareté de ce type de recrutement diminue également l'effectif des recrues, justifiant ces 8,1% qui accèdent à l'emploi en candidatant à une offre d'emploi sur le marché de l'emploi.

- 15,6% de diplômés recrutés par lettre de recommandation. En effet, la lettre de recommandation est une caution déterminante dans le processus de recrutement. Elle banalise le critère « compétence » d'une manière ou d'une autre car venant pour la plus part du temps d'une autorité ou une élite respectée. Ce taux, relativement, élevé y trouve sa justification car, elle défie les barrières d'une sélection drastiquement faite sur l'évaluation des compétences du diplômé.

- une fois de plus un taux de chômage élevé à 68,97% enregistré ; lequel montre l'incapacité des diplômés en géographie à s'insérer dans le marché du travail. Les canaux de recrutement, notamment par voie de concours sélectifs, lettre recommandée et candidature

spontanée sont mis en lumière. Aucun diplômé n'a indiqué s'auto employer ou avoir trouvé un emploi en créant une entreprise privée. Les statistiques cumulées qui en découlent, justifient le taux de 68,97% de diplômés encore en chômage. Celui-ci peut-être dû à l'échec du système LMD et la professionnalisation de l'enseignement universitaire tels que le démontre Djeuda Feudjio (2009) en s'appuyant sur l'exclusion des professionnels des métiers dans le processus d'enseignement/apprentissage qui, à son tour, aboutie à des programmes formulés en terme de connaissances et non de compétence d'une part et, d'autre part, l'inadéquation emploi formation. Pour ce qui est de la troisième hypothèse et subséquentement à l'enquête quantitative menée et dont les résultats sont ci-dessus analysés, les programmes de formation de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 sont inadaptés aux besoins du marché de l'emploi car, leur élaboration ne tient pas compte de l'environnement extérieur et les professionnels des métiers de la géographie ne sont pas impliqués à leur conception.

Le diagnostic fait sur les programmes d'enseignement/apprentissage et qui justifie le chômage des diplômés en géographie est essentiellement pédagogique, au niveau universitaire. Afin d'équilibrer ce diagnostic, il est opportun d'examiner la question du chômage sur le pan du marché de l'emploi via des institutions publiques, parapubliques et privées susceptibles d'utiliser le savoir-faire des géographes. Les résultats des enquêtes de terrain sont présentés dans la rubrique ci-dessous.

Une formation universitaire professionnelle déconnectée du marché du travail

L'exploitation documentaire permet de sélectionner les services publics, parapublics et privés dans lesquels des savoir-faire de la géographie sont requis. A partir des entretiens menés avec des géographes qui y exercent, il en ressort des services du Conseil régional que, les géographes aident à l'élaboration des schémas d'aménagement et de planification du territoire. Pour se faire, l'utilisation d'un appareillage (GPS, drone, pluviomètre, etc.) et des connaissances spécifiques leur est requise. A l'effet de vérifier que les diplômés en géographie de l'Université de Yaoundé 1 ont des aptitudes à exercer dans ces services, un professionnel de la géographie, notamment *l'enquêté numéro 15* indique que « *l'Université de Yaoundé 1 ne forme pas bien les étudiants à exercer les métiers de la géographie. Les compétences des diplômés en géographie de l'Université de Yaoundé 1 sont très limitées. Ceux que nous recrutons ici se forment dans le tas, après leur recrutement. Si nous devons recruter ces profils sur la base des compétences, aucun d'eux ne sera recruté car, comme je vous l'ai dit, leur formation est inadéquate aux besoins sur le terrain. Nous aurions souhaité travailler avec l'Université pour bien orienter la*

formation des étudiants, mais les universités sont réticents à la collaboration avec nous ». Ce responsable soulève la problématique du capital humain développé

L'interview d'autres professionnels des métiers de la géographie à l'instar d'un géotechniciens constituant *l'enquête numéro 18*, ressort que « *la géotechnique est une discipline affinitaire à la géographie. Elle étudie les roches comme la géographie, avec une légère différence. Ces deux sciences ont des outils similaires pour étudier les roches. Par exemple, nous utilisons comme outils, les couronnes imprégnées, les couronnes serties, le sabot de tubage, le carottier, la tige de forage, le manchon aléueur, le tube inclinométrique, etc. Lorsque nous lançons des appels à candidature pour des offres d'emploi, nous éliminons systématiquement tous les titulaires des diplômes en géographie que nous recevons les candidatures rien qu'en leur demandant d'identifier et expliquer le mode d'usage d'un de ces outils. Tous, sans exception, se font éliminer. L'Université de Yaoundé 1 ne dispose aucun de ces outils. Elle n'a même pas de laboratoire pour les études appropriées en géographie* ». Ce propos fait afficher d'une part l'absence de matériel nécessaire au développement du capital humain adapté au besoin de l'emploi et, d'autre part, l'obsolescence des laboratoires. Un parcours de formation universitaire professionnelle suivi dans ces conditions ne peut pas efficacement développer des compétences et lutter contre le chômage des diplômés, encore moins atteindre l'objectif « un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise ».

Les interviews ont aussi été dirigées vers l'enseignement, notamment l'enseignement privé qui est une niche d'emploi non négligeable. Un responsable de collège d'enseignement privé, notamment *l'enquête numéro 11*, révèle que « *les diplômés en géographie de l'Université de Yaoundé 1 peuvent bien enseigner, mais ils ont un problème de méthode pédagogique et didactique. En principe, quel que soit son niveau, le diplômés en géographie a besoin de refaire une autre formation avant de tenir la craie et enseigner la géographie* ». Cet interviewé soulève le problème du développement des méthodes fondamentales du travail d'enseignant tel que prescrit dans la Directive CEMAC. Ceci permet d'en déduire que les programmes de formation universitaire professionnel ne tiennent pas compte des offres d'emploi dans le secteur de l'enseignement privé qui, pourtant est une niche considérable d'emploi. Malgré l'acquisition d'un ou plusieurs diplômes en géographie à l'Université de Yaoundé 1, le titulaire ne dispose pas de compétences opérationnelles pouvant lui permettre de décrocher un emploi d'enseignant et sortir du chômage.

La rareté des offres d'emploi et des projets en déphasage avec la formation

En fixant l'objectif « *un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise* », l'esprit qui semble avoir gouverné cette ambition est fondé sur la disponibilité des offres d'emploi et la plausible adéquation emploi – formation pour porter volet « *un étudiant un emploi* ». Il faut aussi compter sur la mise à disposition des jeunes des projets (PAJER-U, PIAASI, PIFMAS, etc.) et la capacité des diplômés à concevoir des projets bancables pour volet « *un étudiant une entreprise* ».

L'exploitation des annuaires statistiques (2016 – 2019) de l'Université de Yaoundé 1 permet de relever qu'à cet intervalle d'années académiques, 3745 diplômés en géographie ont été décernés. En interviewant des recruteurs dans les services susceptibles d'utiliser les diplômés en géographie, le responsable *enquête numéro 13* informe que « *les offres d'emploi sont limitées, dans notre structure, pour accueillir des diplômés en géographie chaque année. Nos recrutements ne sont pas organisés systématiquement chaque année. Ils sont faits en fonction des besoins ; lesquels dépendent de plusieurs facteurs à savoir, les remplacements numériques dus au décès, démission, retraite et le volume de travail qui, parfois, impose d'augmenter l'effectif du personnel. Il y a aussi des postes créés pour des besoins d'agrandissement du service. Toujours est-il que nos offres sont limitées pour recruter chaque année* ». Le responsable 2 interviewé nous indique qu'« *il y a certes des besoins considérables d'enseignants de géographie dans les établissements scolaires, surtout ceux des zones ruraux. Mais l'Etat n'est capable de recruter tous ces diplômés produits chaque année par les Universités. Il n'y aura jamais assez de places pour tous ces diplômés. Sans oublier que, même si l'Etat a la volonté, où prendra-t-il de l'argent pour payer tous ces personnels ? La fonction publique est saturée* ». Ces interviewés soulèvent deux problèmes majeurs : l'inadéquation offres – demande d'emploi et la disponibilité des fonds pour supporter la charge salariale. Il n'a pas assez d'offres d'emploi sur le marché du travail pour résorber la demande. Il n'y a non plus suffisamment d'argent dans les caisses de l'Etat pour recruter et payer les recrues.

C'est probablement pour résoudre le problème d'inadéquation offre – demande d'emploi et celui de l'insuffisance des fonds que l'Etat a préconisé l'autre volet de son objectif à savoir « *un étudiant une entreprise* ». Celui-ci fait référence à l'auto emploi ou l'auto création d'entreprises. A ce sujet, des enquêteurs ont interviewé des doctorants en géographie de l'Université de Yaoundé 1 et les responsables du Ministère de la planification. Le Doctorant 1, notamment *l'enquête numéro 16* indique que « *la plus part des offres en matières de financements ouverts aux jeunes sont destinées aux jeunes des zones rurales, puisqu'il s'agit des*

projets agricoles ». Un second Doctorant, *enquête numéro 17*, poursuit pour répondre à la préoccupation relative à la conception des projets que, « *nous n'avons pas, dans notre parcours de formation, reçu une formation particulière sur la conception des projets. Mais au second cycle universitaire, notamment en master et en thèse, nous avons monté des projets pour nos travaux de recherche* ». Ces propos illustrent un déficit de formation qui se traduit par l'incapacité des diplômés à monter des projets pour créer leurs propres entreprises et sortir du chômage à défaut de décrocher un emploi dans des institutions publiques, parapubliques ou privées.

Allant dans le même ordre d'idées et, surtout, à la faveur de l'exploitation des opportunités de financement des projets par l'Etat, deux interviewés du ministère de la planification, notamment les *enquêtés numéro 24 et 25*, précisent que « *les projets à l'instar de PIAASI, PIFMAS, PAJER-U visent à lutter contre l'exode rurale et soutenir la production agricole. Ils n'ont pas été conçus pour lutter contre le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur* ». En effet, les diplômés de l'enseignement supérieur ne sont priorisés dans ces opportunités. Elles n'ont pas à vocation à lutter contre le chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, encore moins exclusivement les diplômés en géographie de l'Université de Yaoundé 1. Considérant les informations ci-dessus, il en ressort que, l'inadéquation offre – demande, des financements et projets hors de portée et une formation insuffisante à l'auto emploi constituent, en partie, des facteurs du chômage des diplômés en géographie de l'Université de Yaoundé 1.

La diffusion limitée des informations sur les opportunités d'emploi disponibles

En effet, il a été donné de constater que, mis à part les Arrêtés portant ouverture de concours de recrutement à des grandes écoles, les informations sur les recrutements directs (appel à candidature sur étude de dossiers), aux institutions publiques, parapubliques et privées sont moins rependues. Un diplômé, notamment *l'enquête numéro 16* dit que « *certaines opportunités d'emploi nous sont méconnues. Parfois c'est lorsqu'on rencontre un ancien camarade qui a été recruté dans telle ou telle autre institution qu'on se rend compte qu'il y a eu un recrutement* ». Pourtant la diffusion des informations sur les opportunités d'emploi disponibles qui touchent le plus grand nombre de personnes sont celles qui font l'objet d'une large diffusion (Carricano, 2010, p. 5). A partir du moment où une opportunité d'emploi est restreinte, elle peut constituer un facteur du chômage pour une catégorie de chercheur d'emploi. Il se trouve qu'au Cameroun, nombre d'entreprises publiques, parapubliques et privées dissimulent les informations relatives à leurs offres d'emploi pour des raisons qu'un interviewé, responsable d'une entreprise

parapublique, à savoir l'enquête numéro 14 indique que, « à cause des interventions qui mettent souvent en péril l'objectivité des recrutements, notre institution préfère confier la charge de sélection des dossiers à un cabinet d'expertise en ressources humaines. Lequel annonce l'offre et décrit uniquement le profil, par voie de presse écrite ou dans les réseaux sociaux en dissimulant l'identité de l'entreprise. Ce cabinet se charge de sélectionner les meilleurs dossiers et les soumet à l'appréciation du Conseil d'Administration qui se charge de passer les tests finaux aux candidats. Les meilleurs, en fonction des besoins, sont recrutés ».

Les propos de ces interviewés montrent que les informations sur les recrutements sont dissimulées à dessein pour la raison que les interventions frelatent l'objectivité d'un recrutement. Pour pallier à cette situation, les recruteurs dissimulent et restreignent des informations sur leurs opportunités d'emploi. Cette procédure de diffusion limitée des opportunités d'emploi est un facteur de chômage pour la catégorie d'individus qui n'a pas eu accès à l'information sur les annonces de recrutement.

Vérification des hypothèses

La vérification des hypothèses se fait à l'aide du logiciel SPSS en appliquant le test de régression linéaire simple. Il vise à estimer ou prédire la valeur d'une variable à partir d'une autre (Carricano, Poujol & Bertrandias, 2010, p. 157). La valeur du niveau du chômage des jeunes diplômés au Cameroun (variable dépendante) est estimée à partir de la professionnalisation de l'enseignement (variable indépendante) par l'équation linéaire $Y_i = aC + bX_i + e$. (Y_i =valeur estimée de Y ; b est la pente ; a = constante et e =terme d'erreur). Le modèle de la régression pose un certain nombre d'hypothèse lors de l'estimation des paramètres et tests d'hypothèses à savoir :

- La linéarité du phénomène mesuré car le concept de corrélation est fondé sur une relation linéaire ;
- L'homoscédasticité : il est vérifiée par l'examen des résidus ;
- L'indépendance des termes d'erreur ;
- La normalité de la distribution du terme d'erreur.

Les résultats de la régression se lisent grâce aux indices suivants :

- R : coefficient de corrélation multiple. Il indique la force de la relation entre le niveau du chômage des jeunes diplômés au Cameroun (variable dépendante), la professionnalisation de l'enseignement (variable indépendante) et varie de -1 à +1. Plus R est élevé, plus la corrélation entre VI et VD est élevée ;
- R-deux : la corrélation multiple carré. Il est un indice de la variance de la part de la variance de la VD expliquée par la VI qui est dans l'équation ($Y_i = aC + bX_i + e$) ;

- Bêta : coefficient standardisé : permet de comparer les contributions de chaque variable. Il est ramené sur une échelle standard entre -1 et +1
- Test F : sa valeur indique si la variance ou l'ajout de variance expliquée est significative. Elle existe, obligatoirement, dans la population et n'est pas due simplement au hasard de l'échantillonnage ;
- Test t : sa valeur doit être plus grande que 1,96 pour être significative (notée à p inférieur à 0,05)

Les opérations se font à partir du logiciel SPSS et les données relevées du masque de saisie, en cliquant sur la fenêtre analyse, puis calcul, ensuite en sélectionnant les items correspondant à chaque objectif en fonction des variables et hypothèses à vérifier. En cliquant ensuite sur la fenêtre tableaux puis, automatiquement, s'est généré les tableaux statistiques qui ont permis de prendre, à chaque hypothèse, les décisions ci-dessous.

Vérification de la première hypothèse secondaire

Le processus de vérification de l'hypothèse selon laquelle « *le système LMD et le type de professionnalisation de l'enseignement appliqué à l'Université de Yaoundé 1 ne permettent pas de lutter efficacement contre le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur* », suit le cheminement du test de régression linéaire simple indiqué dans les paragraphes ci-dessus.

Tableau 17 : Coefficients de corrélation (multiple R et standardisé R-deux)

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,196 ^a	0,038	0,037	0,443

Source : Données d'enquête, Mai 2022.

Le tableau 17 ci-dessus récapitule les variables explicatives prises en compte dans le modèle. Etant donné que nous travaillons sur le modèle de régression linéaire simple, il n'y a qu'une seule variable prise en compte. Il ressort du tableau ci-dessus que, $R=0,196^a$ cette donnée étant comprise entre -1 et +1 donc élevée, la relation entre VI et VD est par conséquent élevée. Aussi, $R\text{-deux} = 0,38$ ce qui signifie que la professionnalisation de l'enseignement impacte le chômage des jeunes au Cameroun. Poursuivons avec la vérification si le degré de liberté p est inférieur à 0,05. Le tableau 18 ci-dessous s'est automatiquement généré à partir du logiciel SPSS et en suivant le cheminement indiqué pour générer le tableau 17.

Tableau 18: Vérification de P (Degré De Liberté)

Modèle		Somme des carrés	DDL	Moyenne des carrés	D	P (Sig).
1	Régression	4,738	1	4,738	24,153	0,000 ^b
	Résidu	118,490	604	0,196		
	Total	123,228	605			

Source : Données d'enquête, Mai 2022.

a. Variable Dépendante : Démontrer que les programmes de formation de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 sont inadaptés aux besoins du marché de l'emploi.

b. Valeurs prédites : (constantes) : Démontrer que la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 n'entretient pas de partenariat avec les milieux professionnels

Le Degré De Liberté $P = 1$. Il est inférieur à 0,005%. Afin de comparer la contribution de chaque variable, le tableau 19 ci-dessous généré grâce à la procédure du test de régression linéaire, vérifie le coefficient standardisé (Bêta).

Tableau 19: Coefficient de corrélation Bêta (degré d'impact de la VI sur VD)

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés Bêta	t	P (Sig)
	A	Erreur standard			
(Constante)	1,963	0,106		18,506	,000
VD (a)	0,297	0,060	0,196	4,915	0,000

Source : Données d'enquête, Mai 2022

Les données du tableau 19 ci-dessus indiquent si le modèle est significatif ou non. Il en ressort que $p=0,000$ donc inférieur à 0,05. Le lien entre la professionnalisation de l'enseignement et le niveau du chômage des jeunes au Cameroun est significatif car, $t=4,915$ qui est supérieur à 1,96 et positif. A partir des informations des tableaux 17, 18 et 19 ci-dessus ($R=0,196$; $R\text{-deux}=0,38$; $Bêta=0,196$ et $P=0,000$) il est établi que les programmes de formation de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 sont inadaptés aux besoins du marché de l'emploi. Le premier objectif spécifique est atteint. La première hypothèse secondaire est confirmée grâce au

test de régression linéaire simple appliqué à l'aide des données de l'enquête quantitative. Vérifions la deuxième hypothèse spécifique.

Vérification de la deuxième hypothèse secondaire

Afin de vérifier que « la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 n'entretient pas de partenariat avec les milieux professionnels : c'est ce qui justifie, en partie, le chômage des diplômés de cette filière », il faut maintenant procéder au test de régression linéaire simple en appliquant le processus déjà indiqué.

Tableau 20 : Coefficients de corrélation (multiple R et standardisé R-deux)

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
	0,245 ^a	0,060	0,058	0,438

Données d'enquête, Mai 2022.

Le tableau 20 ci-dessus récapitule les variables explicatives prises en compte dans le modèle. Etant donné le modèle de régression linéaire simple, il n'y a qu'une seule variable prise en compte. Il ressort du tableau ci-dessus que, $R=0,245^a$ cette donnée étant comprise entre -1 et +1 donc élevée, la relation entre VI et VD est par conséquent élevée. Aussi, $R\text{-deux} = 0,060$ ce qui signifie que la professionnalisation de l'enseignement impacte le niveau du chômage des jeunes au Cameroun. Il s'agit maintenant de vérifier que le degré de liberté p est inférieur à 0,05. Le tableau 21 ci-dessous se génère automatiquement à partir du logiciel SPSS et en suivant le cheminement indiqué pour générer le tableau 20 ci-dessus.

Tableau 21 : vérification de DDL (Degré de Liberté)

Modèle	Somme des carrés	DDL	Moyenne des carrés	D	P (Sig)
Régression	7,400	1	7,400	38,589	0,000 ^b
Résidu	115,828	604	0,192		
Total	123,228	605			

Source : Données d'enquête, Mai 2022

a. Variable dépendante : Démontrer que les programmes de formation de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 sont inadaptés aux besoins du marché de l'emploi.

b. Valeurs prédites : (constantes), Démontrer que le type de professionnalisation de l'enseignement appliqué dans la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 ne lutte pas efficacement contre le chômage

Le Degré De Liberté $P = 0,000$. Il est inférieur à 0,005%. Afin de comparer la contribution de chaque variable, relevons dans le tableau 22 ci-dessous généré grâce à la procédure du test de régression linéaire, le coefficient standardisé (Bêta).

Tableau 22 : Coefficient de corrélation Bêta

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés Bêta	<i>t</i>	<i>P</i> (Sig).
	A	Erreur standard			
(Constante)	1,835	0,105		17,518	0,000
VD (a)	0,322	0,052	0,245	6,212	0,000

Source : Données d'enquête, Mai 2022

Les données du tableau 22 ci-dessus indiquent si le modèle est significatif ou non. Il en ressort que $p=0,000$ donc inférieur à 0,05. Le lien entre la professionnalisation de l'enseignement et le niveau du chômage des jeunes au Cameroun est significatif car, $t=6,212$ qui est supérieur à 1,96 et positif. A partir des informations des tableaux 20, 21 et 22 ci-dessus ($R=0,245$; $R\text{-deux}=0,060$; $Bêta=0,245$ et $P=0,000$) il s'établit que les programmes de formation de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 sont inadaptés aux besoins du marché de l'emploi. Le premier objectif spécifique est atteint. La deuxième hypothèse secondaire est confirmée grâce au test de régression linéaire simple appliqué à l'aide des données de l'enquête quantitative. Il convient de passer à la vérification de la deuxième hypothèse spécifique.

Vérification de la troisième hypothèse secondaire

En appliquant le test de régression linéaire simple sur l'hypothèse selon laquelle « les programmes de formation de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 sont inadaptés aux besoins du marché de l'emploi », cette troisième hypothèse secondaire n'a pas pu se vérifier.

Il est mathématiquement plausible d'arriver à des cas où une hypothèse ne peut pas être testable avec le logiciel SPSS. Par conséquent, pour le cas de cette troisième hypothèse secondaire, cette hypothèse ne peut ni s'infirmar, ni s'affirmer à l'aide du test de régression linéaire simple. Par contre, en s'appuyant sur les données qualitatives indiquées plus haut et les théories de la triple hélice, du capital humain et la contingence, cette hypothèse peut s'affirmer. Le troisième objectif spécifique est donc atteint à l'aide des données de l'enquête qualitative. Les objectifs spécifiques de l'étude étant atteints, il est temps de passer à l'étape suivante à savoir les critiques et suggestions.

Critiques et propositions

Les critiques renvoient aux limites de la méthodologie et les différentes contraintes rencontrées durant l'étude. Les suggestions, quant à elles, renvoient aux pistes de solutions envisageables et qui ont un rapport avec les problèmes de la professionnalisation de l'enseignement et les moyens de lutte contre le niveau du chômage des jeunes diplômés de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 identifiés durant l'étude. En général, il n'existe pas d'œuvre humaine parfaite, encore moins un travail scientifique incritiquable aussi bien pour des chercheurs aguerris que pour ceux qui débutent dans le domaine de la recherche. Voilà pourquoi la démarche méthodologique exige qu'avant que le jury ne siège, que le chercheur lui-même relève les limites de sa méthodologie et les difficultés rencontrées.

Limites méthodologiques

Bien qu'ayant été efficace dans le travail de recherche, il est à relever des limites dans le questionnaire et la technique d'échantillonnage choisis à savoir, la méthode boule de neige.

En effet, la formulation des items a peut-être amené les répondants à donner certaines informations peu fiables. Le chômage étant un fléau social qui frôle l'humiliation, voire la honte pour certains, quelques répondants sollicités n'osaient pas répondre sincèrement dès lors qu'ils s'apercevaient qu'il s'agit d'indiquer la situation socioprofessionnelle. Certains faisaient le dilatoire, en donnant des faux rendez-vous, pour ne pas répondre. D'autres répondaient, mais l'on s'aperçoit à l'exploitation du questionnaire qu'ils n'ont pas donné de informations fiables. Cette situation a perdu beaucoup de temps et a influencé certains résultats du travail.

A titre d'exemple, à l'item selon lequel « *dites-nous comment votre diplôme en Géographie vous a-t-il permis de décrocher une opportunité d'emploi* ». Les propositions de réponses suivantes ont été indiquées : 1=Par voie de concours d'entrée à une école de formation ; 2= En candidatant à une offre d'emploi direct sur le marché du travail ; 3=Par recommandation ; 4= Après un stage professionnelle ; 5=En créant une entreprise ; 6=aucun. Le répondant en chômage devrait sélectionner la sixième proposition à savoir, « 6=aucun » car, il est sans emploi.

En exploitant la suite du questionnaire, on se rend compte que le répondant n'a pas indiqué la bonne réponse. A titre d'exemple, à l'item suivant : « *Après combien de temps avez-vous obtenu votre emploi dans le domaine de la Géographie après l'obtention de votre diplôme ?* » les modalités de réponse sont : « *1=encore en chômage ; 2=0-2ans ; 3=2-4 ans ; 4=5ans et plus* » ; le même répondant qui a indiqué qu'il a obtenu son emploi par voie de concours ou par lettre recommandée, indique à un autre item, qu'il est en chômage. On ne peut pas, après avoir indiqué à un item précédent qu'on a obtenu un emploi par quelque voie et revenir indiquer à un autre qu'on est en chômage. Des cas de figure comme celui-là, se sont fait relever. A cause de cette situation, il a fallu beaucoup de temps pour redresser les réponses de tels répondants en déduisant la bonne réponse. Ce mode opératoire aurait peut-être influencé une partie des résultats, voire l'atteinte des objectifs préalablement fixés. C'est probablement pour cette raison que le logiciel SPSS n'a pas pu tester par la méthode de régression linéaire simple au troisième objectif et la troisième hypothèse que n'a pas pu se vérifier grâce au test de régression linéaire simple.

Toujours dans le questionnaire, l'on s'est rendu compte, en traitant les données, que la codification conçue était difficile à exploiter. Par exemple le choix du code P1S1Q101, à travers lequel P1 représente la partie 1 (objectif 1) S1 représente la section 1 (objectif 1) et Q101 représente l'item 1 (objectif 1). Sauf que dans le logiciel SPSS, en traitant les données, il y eu des difficultés à identifier les limites des objectifs en fonction des parties, sections et items afin de vérifier à l'aide du logiciel, si l'objectif est atteint ou pas. Cette situation a évidemment eu un impact sur l'analyse et l'interprétation des figures obtenues, les propositions et la conclusion à tirer sur l'étude.

Pour ce qui est de la méthode boule de neige, elle a été très laborieuse et a pris beaucoup de temps et d'argent. Il a d'abord été élaboré un questionnaire à diffuser par voie électronique, puis très rapidement, il s'est avéré que les personnes répondant aux critères d'enquêtes n'y trouvent aucun intérêt, avaient honte de leur situation professionnelle et ne répondent pas dans un délai raisonnable ou ne répondent pas du tout aux questionnaires. Avant de se rendre compte qu'ils ne répondront, finalement, peut-être pas et qu'il fallait aller vers les potentiels répondant avec la version physique pour négocier en face à face. Cette situation a beaucoup retardé l'évolution du travail de collecte des données.

L'autre difficulté rencontrée est qu'en suivant le canevas de rédaction des mémoires et thèses proposé par la Faculté des Sciences de l'Education (FSE) en 2022, équilibrer le nombre de pages des chapitres s'est montré difficile. La rédaction scientifique exige que les parties et les chapitres soient équilibrés. A titre d'exemple, l'on devrait aboutir à deux parties ayant chacune deux chapitres d'une part et, d'autre part, chaque chapitre ayant le même nombre de pages.

Malheureusement, ce mémoire n'y est pas parvenu et cela a eu pour effet de sélectionner quelques items de référence à présenter dans les résultats afin d'éviter de creuser davantage le gap de la différence de pages entre les chapitres, surtout le chapitre 4 relatif à la présentation des résultats qui aurait été plus volumineux. Le rendu final est le suivant : le chapitre 1 dispose 37 pages ; le chapitre 2, 15 pages ; le chapitre 3 : 22 pages ; le chapitre 4 : 58 pages. Ce manque d'équilibre des pages des chapitres et des parties est à améliorer ainsi que d'autres remarques. En dépit de ces imperfections, ce travail dont la scientificité n'est pas à denier, met en exergue des propositions indiquées dans la rubrique suivante.

Propositions

Les propositions découlent des résultats (constats et problèmes) d'une enquête mixte (qualitative et quantitative). A l'effet que la professionnalisation de l'enseignement de la géographie à l'Université de Yaoundé 1 impacte sur les compétences à développer chez les diplômés et le niveau du chômage, les propositions ci-dessous sont faites :

- A la faveur de l'administration : le Recteur, le CFRD et l'UFRD, le CEFI et le Département de Géographie sont appelés à mettre sur pied un groupe de travail. Lequel sera chargé de faire de la prospective sur les besoins du marché du travail ; définition des métiers de la Géographie à former à l'Université de Yaoundé 1 ; approvisionnement des laboratoires en équipement ; recruter sous contrat à durée déterminée des professionnels de métiers à qui sera confiée la charge de dispenser les TD, TP et du co-encadrement des travaux de recherche et du suivi des apprenants en stage.

- A la faveur des enseignants : il en est ressorti que les enseignants sont, pour la plupart, des théoriciens des métiers de la géographie. Aussi, la collaboration entre les enseignants et les professionnels des métiers de la géographie se montre difficile. Nous proposons que l'université crée un groupe permanente de travail ; recrute, sous contrat à durée déterminée, des professionnels des métiers de la géographie afin qu'ils y travaillent suivant un emploi de temps précis alloué aux TD, TP, co-encadrement des travaux de recherche et stage. Ils devront aussi aider à l'élaboration des contenus d'enseignement/apprentissage, de tenir les enseignements/apprentissage pour les travaux pratiques, les travaux dirigés et à diriger en collaboration avec les enseignants, les travaux de recherche en Master et Doctorat/PhD.

- A la faveur des enseignements/apprentissage : il a été donné de constater qu'il existe une inadéquation entre le contenu de l'offre de formation et les compétences requises sur le terrain professionnel. Autrement dit, les compétences développées et les connaissances transmises ne sont pas en adéquation aux besoins en compétences du marché du travail. Il faut répartir les

tâches en vue de l'élaboration des programmes d'enseignement/apprentissage. Les professionnels de métiers recrutés sous contrat à durée déterminée se chargent de la prospective et de l'élaborer les programmes d'apprentissage des métiers de la géographie en collaboration avec les enseignants permanents dont la charge d'élaborer ceux des cours magistraux revient.

Toutes ces propositions doivent s'accompagner d'une augmentation du budget à allouer au Département de géographie afin de financer les recrutements des professionnels de métiers à recruter, l'achat des équipements de laboratoire et la prospective.

Prochaines orientations des travaux de recherche

À l'issue de cette recherche en Master, trois pistes de recherche subséquentes émergent de nos travaux. Premièrement, en nous appuyant sur les travaux touchant le diagnostic des facteurs du chômage des diplômés du parcours géographie, nous devrions poursuivre avec d'autres travaux en investiguant sur d'autres filières de l'Université de Yaoundé 1, voire l'ensemble des Universités d'Etat au Cameroun. Le problème de l'inadéquation emploi – formation, qui est le principal facteur du chômage des diplômés du parcours géographie, ne touche pas que les diplômés de cette filière de l'Université de Yaoundé 1.

Une telle recherche serait intéressante dans la perspective où elle permettrait de diagnostiquer l'ensemble des facteurs du chômage des diplômés du parcours des Universités d'Etat au Cameroun. Comment comprendre qu'un changement de paradigme d'enseignement, orienté vers la professionnalisation de l'enseignement bénéficiant de la volonté politique, que les diplômés connaissent encore les problèmes d'inadéquation emploi – formation ? Par exemple, pourrait-on avoir les mêmes résultats de recherche en étudiant la professionnalisation de l'enseignement dans le parcours de formation universitaire professionnelle dans les filières telles que l'histoire, les lettres modernes françaises, les lettres modernes anglaises, etc. ?

À l'échelle de la filière géographie de l'université de Yaoundé 1, en plus du facteur prépondérant de l'inadéquation emploi – formation, on peut répertorier l'absence de partenariat avec le milieu professionnel, des programmes de formation et des curricula inadéquats aux besoins du marché du travail, des problèmes de planification et d'organigrammes, la mauvaise information sur les offres d'emploi disponibles sur le marché du travail. Les diplômés d'autres parcours des filières de l'Université de Yaoundé 1 vivent-ils les mêmes difficultés rationnelles que celles que nous avons pu répertorier dans notre analyse ? Une autre étude, touchant d'autres filières de l'Université de Yaoundé 1, serait donc pertinente pour l'élaboration des plans stratégiques de développement des compétences adaptées aux besoins du marché du travail en

vue de la lutte efficace contre le chômage des diplômés du parcours des Universités d'Etat au Cameroun.

Deuxièmement, après une étude diagnostique, il est nécessaire de faire une autre étude prospective à l'issue de laquelle des propositions doivent être faites, pour le cas spécifique du parcours de formation universitaire professionnelle en géographie, un curriculum et des programmes d'enseignement/apprentissage en adéquation aux besoins du marché du travail. La finalité de la découverte étant de proposer des pistes de solution. Un exemple type de curriculum et de programmes d'enseignement/apprentissage serait donc opportun à l'issue d'une étude diagnostique comme celle-ci.

Troisièmement, étant donné la prépondérance de l'inadéquation emploi – formation comme facteur du chômage et les missions d'enseignement, de recherche et d'appui au développement assignées à l'université, une étude sur les connectivités dans la modélisation des relations entre Etat-Université-Entreprises serait opportune dans la mesure où elle permettrait de promouvoir un capital humain pertinent et favoriserait l'insertion professionnelle des jeunes dans le marché du travail. Une telle étude permettrait aussi de revoir l'effet de la nouvelle gouvernance universitaire sur la lutte contre la pauvreté et la pertinence de l'enseignement supérieur au Cameroun.

La conclusion qui se dégage, au vue de ce qui précède, est que la première et la deuxième hypothèse spécifique ont été confirmées à l'aide du logiciel SPSS en appliquant le test de régression linéaire simple. La troisième hypothèse spécifique n'a pas pu être testée pour une raison scientifique : toutes les hypothèses ne sont pas testables dans une enquête quantitative. Les trois hypothèses secondaires ont pu se vérifier et confirmer grâce à l'enquête qualitative en s'appuyant sur des théories et études empiriques menées avant la présente étude. En dépit des difficultés d'ordre financier et anthropologique, de temps et les limites méthodologiques relevées, les objectifs ont été atteints.

CONCLUSION

Par la manière dont elle est appréhendée par les pouvoirs publics, mais aussi la façon dont elle contribue, fondamentalement, à l'insertion socioprofessionnelle des diplômés, la professionnalisation de l'enseignement universitaire restera un débat d'orientation pratique, en tant que catalyseur de professions et moyen de lutte contre le chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur. L'orientation pratique présuppose qu'en contexte de professionnalisation de l'enseignement universitaire, les étudiants doivent en ressortir nantis de compétences opérationnelles favorables à l'exercice d'un métier professionnel ce, avant même d'envisager solliciter un emploi qui est le creuset de la mise en pratique de toute formation universitaire professionnelle.

Sachant qu'on va à l'université pour apprendre un métier, le problème des diplômés de certaines universités publiques Camerounaises, et qui a motivé la présente étude, est que les étudiants font un parcours universitaire prolix, mais ne disposent pas de compétences opérationnelles leur permettant d'exercer le métier pour lequel ils ont suivi une formation universitaire professionnelle. Cette situation n'est pas de nature à favoriser l'insertion socioprofessionnelle des diplômés et ne peut non plus aider à lutter, efficacement, contre le chômage de masse telle que les pouvoirs publics manifestent une volonté affirmée. Un tel constat met en lumière des insuffisances pédagogiques, donc universitaires. En imputant une part de la responsabilité du niveau du chômage des diplômés de l'Enseignement Supérieur à l'université, qui a la mission d'enseignement/apprentissage, il s'agit là de soulever le problème de l'inadéquation emploi – formation dans un contexte de professionnalisation de l'enseignement promue par le système LMD comme tel est le cas à l'Université de Yaoundé 1.

Afin de mieux étudier le cas de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1, la problématique a suivi une démarche adossée sur une expérience : d'abord d'étudiant en géographie, puis diplômé de la même filière, chercheur d'emploi et assistant dans un cabinet d'expertise géotechnique. Pour en savoir davantage sur le sujet, une exploration documentaire a permis de cerner les contours du sujet, et relever que, la volonté politique de professionnaliser l'enseignement universitaire et de lutter contre le chômage est effective. Nombre de documents de stratégie nationale et sectoriels l'atteste (DSCE 2010, DSRP 2013, SND30, etc.) ainsi que des textes règlementaires (Directive CEMAC, Loi de l'Orientation de l'Enseignement Supérieur 2001, Circulaire de 2018, etc.). Des projets à vocation emploi/jeune viennent appuyer les diplômés afin que l'Etat en vienne à bout du chômage. En dépit de la volonté politique et

l'encadrement règlementaire de la professionnalisation de l'enseignement universitaire, celle-ci demeure mitigée et le fléau du chômage persistant. C'est cette persistance du fléau du chômage des diplômés de l'Enseignement Supérieur qui a motivé le questionnaire selon lequel « *dans un contexte de système LMD et la professionnalisation de l'enseignement, un diplômé en géographie dispose-t-il des savoir-faire lui permettant d'intégrer le monde du travail ?* ».

A l'effet de répondre efficacement à cette question principale, elle a été déclinée en trois (3) questions secondaires et émis l'hypothèse principale suivante : « *le Département de géographie de l'Université de Yaoundé I et le milieu professionnel ne travaillent pas en collaboration en vue de la conception des programmes de formation et l'encadrement des étudiants : c'est ce qui justifierait, en partie, l'inadéquation emploi-formation et le chômage des jeunes diplômés en géographie* ». Cette hypothèse principale a ensuite été déclinée en trois (3) hypothèses secondaires notamment, (1) « *le système LMD et le type de professionnalisation de l'enseignement appliqué à l'Université de Yaoundé I ne permettent pas de lutter efficacement contre le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur* » ; (2) « *la filière géographie de l'Université de Yaoundé I n'entretient pas de partenariat avec les milieux professionnels : c'est ce qui justifie, en partie, le chômage des diplômés de cette filière* » ; (3) « *les programmes de formation de la filière géographie de l'Université de Yaoundé I sont inadaptés aux besoins du marché de l'emploi* ». A l'effet d'affirmer, éventuellement, ces hypothèses, l'objectif principal de « *démontrer que, malgré la professionnalisation de l'enseignement, un diplômé en géographie ne dispose des compétences lui permettant d'intégrer le monde du travail* » a été fixé tout comme les objectifs spécifiques de, (1) *démontrer que la filière géographie de l'Université de Yaoundé I n'entretient pas de partenariat avec les milieux professionnels* ; (2) *démontrer que le type de professionnalisation de l'enseignement appliqué dans la filière géographie de l'Université de Yaoundé I ne lutte pas efficacement contre le chômage* ; (3) *démontrer que les programmes de formation de la filière géographie de l'Université de Yaoundé I sont inadaptés aux besoins du marché de l'emploi*.

Grâce à l'effet boule de neige, un échantillon représentatif de 631 personnes a permis de collecter les données quantitatives et qualitatives. Les théories de *la triple hélice* et *du capital humain* ont permis d'expliquer la première hypothèse secondaire en montrant l'opportunité de la relation gouvernement – université – marché du travail ; tandis que *la théorie du capital humain* a permis d'affirmer l'importance de l'amélioration du niveau de formation d'un individu sur ses chances de trouver un emploi. A partir du test de régression linéaire effectué à l'aide du logiciel SPSS sur les données relatives au premier objectif secondaire, la variable indépendante (professionnalisation de l'enseignement) a un impact sur la variable dépendante (chômage des

jeunes) à 0,38%. Cette statistique étant positive, nous avons déduit qu'il y a une corrélation entre les deux variables. Par conséquent, le premier objectif secondaire est atteint.

Pour ce qui est de la deuxième hypothèse secondaire, en appliquant le même test sur les données collectées, il en est ressorti que, la variable indépendante (professionnalisation de l'enseignement) impacte sur la variable dépendante (chômage des jeunes) à 0,060%. Cette statistique étant positive, ce qui signifie qu'il y a une corrélation entre les deux variables. La conclusion qui se dégage est que, l'absence de partenariat est le corollaire d'une formation inadéquate aux besoins du marché du travail et le chômage des jeunes diplômés en géographie. Le deuxième objectif secondaire est atteint. La deuxième hypothèse secondaire est confirmée. Pour le troisième objectif secondaire, le test des données quantitatives collectées sur le terrain n'a pas été possible. Cet objectif n'a pas été atteint avec l'enquête quantitative. Mais en nous fondant sur les deux premiers objectifs secondaires atteints et les deux premières hypothèses confirmées, il en est de même pour l'enquête quantitative, l'hypothèse principale est confirmée et l'objectif principal est atteint.

Pour ce qui est de l'enquête qualitative, des personnes ressources interviewées ont contribué à vérifier la première hypothèse secondaire. En se fondant sur les caractéristiques de la professionnalisation de l'enseignement universitaire de Bourdoncle (2000), Djouda Feudjio (2009) et Ndi (2021) et sur la base des *théories de la triple hélice* et du *capital humain*, nous relevé des incohérences considérables avec le modèle de professionnalisation de l'enseignement appliqué au Département de géographie de l'Université de Yaoundé 1. Ce qui a permis de confirmer la première hypothèse secondaire et d'atteindre le premier objectif secondaire. Pour ce qui est de la deuxième hypothèse secondaire, les informations collectées auprès des personnes ressources ont également mis en lumière l'exclusion des professionnels de métiers de la géographie dans le parcours de formation universitaire professionnelle. Cette mise à l'écart ne favorise pas le développement des compétences type emploi. Sur la base de ces informations, en se fondant sur les travaux de Bourdoncle (2000), Djouda Feudjio (2009) et Ndi (2021) et *les théories de la triple hélice* et du *capital humain*, la deuxième hypothèse secondaire est confirmée et le deuxième objectif spécifique atteint.

Pour vérifier la troisième hypothèse secondaire et atteindre le troisième objectif spécifique, *la théorie de la contingence* a servi de modèle d'explication. Il en ressort que l'absence de collaboration avec le milieu professionnel relevé par les personnes interviewées débouche sur le non-respect *des principes d'ajustement des programmes d'enseignement/ apprentissage* et de *cohérence de la formation avec le marché du travail* qui sous-tendent la mise en adéquation de l'offre d'emploi et l'offre de formation. Ainsi, la troisième hypothèse

secondaire est confirmée et le troisième objectif secondaire atteint avec les données de l'enquête qualitative. Ayant méthodiquement analysé et confirmé la plus part les hypothèses secondaires et atteint les objectifs spécifiques avec les enquêtes quantitative et qualitative, la conclusion qui se dégage est que, la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 n'offre pas une formation universitaire professionnelle pouvant permettre l'insertion professionnelle de ses diplômés dans le marché de l'emploi ; par ailleurs, l'absence de stage et des curricula non formulés en terme de développement des compétences ne favorise pas l'auto emploi des diplômés. C'est tout cela qui explique le niveau de chômage des jeunes malgré la professionnalisation de l'enseignement universitaire dans la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1.

Comme il a été indiqué dès l'entame de ces travaux, la présente étude n'est pas pionnière. D'autres études s'y étaient déjà penchées. Sauf qu'elles n'entraient pas dans les méandres de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 comme la présente étude. En effet, celle-ci nous a permis de relever que, le problème de professionnalisation de l'enseignement pour le cas de la filière géographie se trouve au niveau de l'absence de collaboration entre le Département de Géographie et le milieu professionnel d'une part et, d'autre part, l'absence de pertinence des programmes d'enseignement/apprentissage. Malgré cette conclusion pertinente, cette étude présente des limites. Elle ne précise pas l'effectif total des offres d'emplois ayant été pourvues sur le marché du travail (public, parapublic et privé) durant les trois ans qui ont constituées la période de l'étude. L'information précise sur le rapport offre – demande d'emploi aurait permis de vérifier « *l'objectif un étudiant un emploi* » et de mettre, éventuellement, en lumière l'inadéquation offre – demande d'emploi afin permettre de justifier que le gouvernement n'a pas atteint son objectif. Ce d'autant plus que la modalité « *la diffusion limitée des informations sur les opportunités d'emploi disponibles* » est considérée comme facteur du chômage. Aussi, les diplômés ayant créé leurs entreprises n'ont pas pu être identifiés, encore moins vérifier le nombre d'emplois créés. Par conséquent, il n'est pas possible d'affirmer que l'objectif « *un étudiant une entreprise* » n'est pas atteint. Compte tenu de ces imperfections, les résultats de la présente étude pourraient ne pas être extrapolés à toutes les filières de l'Université de Yaoundé 1 car, certaines écoles de cette université, à l'instar de l'ENSPY, FSE, ENS et FMSB promeuvent, effectivement, le modèle adéquat de professionnalisation de l'enseignement et leurs diplômés chôment moins que ceux de la filière géographie.

Néanmoins, la présente étude révèle que le Département de Géographie contribue à quelques-unes des missions de l'université, à savoir « la mission de recherche et d'enseignement » ce, en dépit du fait que des améliorations s'impose dans le programme d'enseignement/apprentissage en cour d'exploitation en ce moment. Il est aussi à noter que les

pouvoirs publics manifestent la volonté de lutter contre le chômage des jeunes. D'innombrables pistes de solutions sont proposées allant du changement de paradigme de formation universitaire jusqu'au financement des projets pour emploi. Mais le document de stratégie récemment adopté indique 27% du taux de chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur. Une statistique qui indique que l'objectif « *un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise* » n'est pas atteint et qu'il faut diagnostiquer le problème et envisager de nouvelles pistes de solution ou améliorer celles qui existent. L'intérêt de la présente étude réside sur le fait qu'elle a diagnostiqué la professionnalisation de l'enseignement pour le compte de la filière géographie et son impact sur le niveau de chômage des diplômés de cette filière. Les résultats ont indiqué l'inadéquation emploi – formation et l'absence de collaboration de l'Université avec le milieu professionnel pour l'élaboration des programmes de formation formulés qui doivent être formulés en termes de compétences à développer. Cette découverte pour le compte de la filière géographie de l'Université de Yaoundé indique, pour l'amélioration de la formation universitaire professionnelle et lutte efficace contre le chômage, qu'il est urgent d'étudier d'autres filières de l'Université de Yaoundé 1, voire toutes les universités du Cameroun afin d'améliorer le système universitaire nationale.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AFITEP. (2010). *Dictionnaire de management de projets*. AFNOR. 589 pages.
- Fame Ndong, J. (2018). Arrêté N° 18/000035/MINESUP/SG/DDES du 28 Janvier 2018 portant organisation du système Licence, Master, Doctorat (LMD) dans l'Enseignement Supérieur au Cameroun. 114 pages.
- Assar, S. (2013). *Pour une revue rigoureuse et systématique de la littérature en MIS : étude comparative et multidisciplinaire*. AIM Workshop Research Method in IS (RMiIS). P. 89 à 112.
- Baerenholdt, J., O. (2009). "Regional development and noneconomics Factors", in *International Encyclopedia of Human Geography*, Elsevier. P. 27 à 41.
- Bazio, A. (2014). *L'évaluation des politiques publiques : enjeux, méthodes et institutions*. Revue Française d'économie. Volume XXIX. P. 59 à 89.
- Bella A. E., (2010). *L'institution universitaire au Cameroun: dynamiques, ruptures et permanence d'une réalité plurielle, des origines à 2001*, Thèse de Doctorat/PhD en Histoire, Faculté des Arts Lettres et Sciences Humaines, Université de Yaoundé 1. 452 pages.
- Benell, A., E. (1993). *La professionnalisation des enseignements de biologie dans les établissements d'enseignement secondaire général*, Mémoire. DIPEN II, ENS-Université de Yaoundé 1. 122 pages.
- Béraud, C. (2017). *Profession*. Sociologie, N°3, Vol. 8. 237 pages.
- Biya, P. (1993), *Décret no 93/036 du 29 Janvier 1993 portant création de six universités d'Etat au Cameroun*. <http://www.uyl.uninet.cm> 67 pages.
- Biya, P. (1996), *Loi n°96/06 du 18 Janvier 1996, portant révision de la Constitution du 02 Juin 1972, modifiée et complétée par le Loi no2008/001 du 14 Avril 2008*. 17 pages.
- Biya, P. (2000), *Discours du Président de la République du Cameroun à la jeunesse*, le 11 Février 2000. 14 pages.
- Biya, P. (2022). *56^{ème} Edition de la fête de la jeunesse-message du Chef de l'Etat*. 12 pages.
- Bomda, J., Fozing, I., et Mgbwa, V. (2022). *Pertinence des réformes LMD au Cameroun : analyses des qualités personnelles et professionnelles des diplômés employés dans les entreprises formelles*. Education et socialisation. Les cahiers CERFEE. P. 314 à 331
- Boucher, L., P. et Morose J. (1990). *Responsabilisation et appartenance : la dynamique d'un projet éducatif*. Revue des sciences de l'éducation. Volume 16, numéro 3. P. 288 à 291

- Boudjaoui, M. (2011). *Enseignement supérieur et dynamique professionnalisante : étude comparée de deux dispositifs de formation*. Thèse. Laboratoire CIREL - Trigone, Université de Lille I. 298 pages.
- Bourdet, J. et Leroux, P. (2009). *Dispositifs de formation en ligne : de leur analyse à leur appropriation*. Cairn. Info. Distances et savoirs. Volume 7. P. 11 à 29
- Bourdoncle, R. (2000). *Formes et dispositions de la professionnalisation*. INRP. Recherche et Formation, numéro 35. P. 233 à 250.
- Boussema Rached, M. (2014). *La formation des enseignants en liaison avec la réforme LMD dans l'enseignement supérieur*. Acte-du-colloque-Raiffet-2014-Marrakech.org. P. 1 à 18.
- Byukusenge, E. (2006). *Cours de méthodologie de recherche*. UNR-BUTARE. 89 pages.
- CEMAC (2006), *Directive n° 02/06-UEAC-019-CM-14 portant organisation des études universitaires dans l'espace CEMAC dans le cadre du Système LMD*. Publier en 2015 à kalieu-elongo.com. 63 pages.
- Champy, F. (2009). *La sociologie des professions*. Paris. PUF. 112 pages.
- Convention universelle (1973). *Convention (N° 138) sur l'âge minimum d'admission à l'emploi*. Genève. 203 pages.
- Coron, C. (2020). *La population de l'étude. Dans la boîte à outils de l'analyse*. Cairn Info. Vol. 17. P. 30-33.
- Coulibaly, S. (2015). *L'identification de l'employeur. Revue internationale de Droits économiques*. Numéro 2015/3 XXIX. Cairn info. Vol. 17. P. 98 à 115
- D'Iribarne, P. (1990). *Le chômage paradoxal*. Presses Universitaires de France. 201 pages.
- De Maillard, J. et Kubler, D. (2016). *Analyser les politiques publiques*. Cairn. Info. Vol. 4. P. 16 à 36
- Dictionnaire (2020), Les Définitions.
- Dimi, C., R. (2014). *Le système LMD et la professionnalisation : l'expérience de la Faculté des Lettres et Sciences de l'Université de Dschang*. Colloque international de Liège- 22,23 et 24 Octobre 2014. AFELSH. P. 1 à 18.
- Djouda Feudjio, Y., B. (2009). *L'adoption du « système LMD » par les universités du Cameroun : enjeux, contraintes et perspectives*. Revue de l'enseignement supérieur en Afrique (Vol. 7, no 1-2). P. 47 à 64
- Donfouet, B. (2021). *Processus de référentialisation des formations et employabilité des diplômés : cas de l'Enseignement Supérieur professionnel*. Université de Yaoundé 1.
- Dupray, A. (2000) *Le rôle du diplôme sur le marché du travail : filtre d'aptitudes ou certification de compétences productives ?* INETOP. Paris. 322 pages.

- Dorier, J. (2012). *Alexander Von Humboldt et la naissance de la géographie*. Cairn. Info. Cairn Info. Vol. 2. P. 116 à 134
- Dupray, M. (2000). *Le rôle du diplôme sur le marché du travail : filtre d'aptitudes ou certification de compétences productives ?* Cairn Info. Vol. 4. P. 36 à 54
- Durkheim, E. (2013). *Education et sociologie*. Presses Universitaires de France. 301 pages.
- Esseck, D. (2019) *L'emploi des jeunes au Cameroun (Cadre d'orientation)*. MINFOF.
- Tort, P. (2010). *Darwin n'est pas celui qu'on croit...* Cairn Info. Vol. 34. P. 96 à 104.
- Fame Ndong, J. (2018). *Arrêté N° 18/00035/MINESUP/SG/DDES/DAJ du 29 Janvier 2018 Portant organisation du système Licence, Master, Doctorat/Ph-D (LMD) dans l'enseignement supérieur au Cameroun*. 101 pages.
- Folefack, E. (2020). *L'architecture du système universitaire Camerounais : évolution historique et dynamique actuelle*. Educare. 290 pages.
- Fournier, G., Pelletier, R., & Beaucher, C. (2003). *Insertion en emploi de jeunes diplômés : diversité, compromis et incertitude*. Revue canadienne de counseling. Vol. 37. P. 88-116.
- Fozing, I. et Mboning, C. (2013). *L'enseignement supérieur à l'ère de la professionnalisation : quel niveau de connaissance du système LMD chez des conseillers d'orientation des universités Yaoundé I et II ?* Revue de l'Association Francophone Internationale de Recherche Scientifique en Éducation. www.la-recherche-en-education.org N° 9. P. 31 à 52
- Gayraud, L. (2009). *La professionnalisation dans l'enseignement supérieur*. Net doc, 59. Marseille : CEREQ. 52 à 67
- Gazier, B. et Auer, P. (2002). *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale : dynamique du changement et protection des travailleurs : compte rendu du symposium*. France/OIT, Lyon.
- Gingras, P.-E. et Girard, M. (1981). *Projet éducatif et analyse institutionnelle*, Montréal: CADRE, L'analyse institutionnelle, numéro 12. 430 pages.
- Goldstein, H. (2010). *What we know and what we don't know about the regional economic impacts of universities*. In A. Varga (ed), *Universities, Knowledge Transfer and regional development*. Cheltenham, Edward Elgar. 322 pages.
- Gondie, H. (2012) *Sciences sociales et humaines à l'université de N'Gaoundéré : diplômés, emplois et participation développement socioéconomique du Nord-Cameroun*. Thèse. Université de N'Gaoundéré. 378 pages.
- Grawitz, M. (2001). *Méthode de la recherche en sciences sociales*. Dalloz, Paris. 210 pages.
- Groupe de Travail interministériel (2015), *Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes*. Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. 151 pages.

- Groupe de Travail Interministériel, BIT & PNUD (2015). *Plan d'action national pour l'emploi jeune* (PANEJ). 112 pages.
- Gumuchian H., Marois C., Fèvre V., (2000). *Initiation à la recherche en géographie, Aménagement, développement territorial, environnement*, Montréal Presse Universitaire de Montréal, Paris, Edition Anthropos, 424 pages.
- Henry, M. et Bosson, B., M. (2014). *La professionnalisation des enseignements : un processus dialogique*. Ripes. <https://doi.org/10.4000/ripes.817> . 33 pages.
- Hughes, E. (1960). *Le regard sociologique*. Revue française de sociologie. https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1997_num_38_4_4670 . Vol. 38. No 4. P. 823 – 825
- Ibrahim, A. (2021), *la déclinaison de la professionnalisation dans le secteur de l'enseignement au Cameroun*. Education et Francophonie, 45 (3), <https://doi.org/10.7202/1046420>. P. 128-144.
- INS (2012), *Rapport de l'Institut National de la Statistique*. 412 pages.
- Laflamme, C. (2000). *La poursuite des études : une question de pouvoir du diplôme et de marginalisation*. Dans G. Fournier et B. Bourassa (dir.) Les 18 à 30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme. . . . Québec : Presses de l'Université Laval. P. 119-138
- Laloe, F. (2016). *Statistique et recherches interdisciplinaires. Implication d'une discipline sans objet*. Editions Quae. 199 pages.
- Larousse (2021) <https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers>
- Le Clainche, C. (2010). *Les perceptions sur les causes du chômage et sur ses solutions : le cas de la France*. OFCE. Cairn. Info. Vol. 2 n° 113. P. 19 à 58.
- Lenka, K. (2010). *Le chômage en France*. Mémoire de master. Université Palacky d'Olomouc. France. 12 pages.
- Lessard, C., Perron, M. & Bélanger, P., W. (1993). *La professionnalisation de l'enseignement et de la formation des enseignants: tout a-t-il été dit ?* Revue des sciences de l'éducation, vol. XIX, n° 1, 1993. P. 5 à 32
- Liebeskind Sauthier, I. (2009). *Histoire de la définition du chômage*. Courrier des statistiques N° 127. P. 178 à 201
- Biya, P. (2001). Loi n° 005 du 16 Avril 2001 portant orientation de l'enseignement supérieur au Cameroun. 112 pages.
- Biya, P. (2001). Loi n° 98/004 du 04 Avril 1998 d'orientation de l'éducation au Cameroun. 98 pages.

- Long, D. (2004), *Définir une problématique de recherche. La solution à un problème découle de la compréhension de ce dernier*. CRDE. 27 pages.
- Lugen, M. (2005). *Petit guide de méthodologie de l'enquête*. Université de Bruxelles. ULB Igeat. 97 pages.
- Ghiglione R. et Matalon B. (1998), *Les enquêtes sociologiques. Théories et pratique*, Paris, Armand Collin. 241 pages.
- Maingari, D. (1997). *Professionnalisation de l'enseignement au Cameroun. Des sources aux fins*. Recherche et formation N° 25. P. 97 à 114
- Mansengesho, K., Bonami, M., & De Ketele, J.,M. (2009). *Modèle d'analyse des conceptions et pratiques de planification*. Cairn. Info. Vol. 4, n° 196. P. 51 à 68.
- Marcy, Y. (2010). *La professionnalisation des diplômés universitaires : la gouvernance des formations en question* (Thèse de doctorat inédite en sociologie). Université de Nancy.
- MATCOM (2005). *Guide pour la formation d'un programme*. BIT, Genève. 310 pages.
- Muke Zihiri, M. (2011). *La recherche en sciences sociales et humaines*. L'Harmattan. Paris. P. 210 à 227.
- Muriel, H. (2014), *La professionnalisation dans l'enseignement universitaire : un processus dialogique ?* <https://journals.openedition.org/ripes/817>. Lang (2014). 17 pages.
- N'Da, P. (2015). *Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines Réussir sa thèse, son mémoire de master ou professionnel, et son article*. Paris. L'Harmattan. 301 pages.
- Ndi M., O. (2015), *l'enseignement de base à Yaoundé VI : entre gratuité et pénurie dans les écoles primaires publiques*. Université de Yaoundé 1.
- Ndi, S. (2020). *Philosophie et formation professionnelle universitaire : le cas de l'éducation spécialisée*. Educare. Volume 1. P. 149 à 162.
- Neyroud, P. (2021). *Description du métier de géographe*. CIDJ. 27 pages.
- Ngahan, T., et Nkouma, N. (2004). *Le Cameroun face au défi de la pauvreté et de l'emploi des jeunes : Analyse critique et propositions*. Yaoundé. Jeunesse horizon. 197 pages.
- Ngankeu, C. (2021). *Guide pratique du chef de projet*. 27 pages.
- OCDE (2004). *L'orientation professionnelle et politique publique : comment combler l'écart*. Paris. Les Éditions de l'OCDE. 397 pages.
- Ondoa Biwole, V. (2021). *Impact de la Covid-19 sur l'emploi au Cameroun*. Résultats d'une étude empirique. Cairn info. Vol. 4, n° 196. P. 27 à 47.
- Ormond, D. (2020). *Priorité aux priorités : une volonté politique durable pour changer la gouvernance publique*. Revue internationale des sciences de l'administratives. Cairn Info. Vol.76. P. 235-256.

- Paradeise, C. (2005). *Profession et professionnalisation*. Presses Universitaires de France. 221 pages.
- Parsons, T. (1955). *Eléments pour une sociologie de l'action*. Paris. Presses Universitaire de France. 211 pages.
- Premack, D. et Premack, A. (1996). *Why animals lack pedagogy and somme cultures have more of it than others ?* In D. Oldson and N. Torrance (Dir.). *The handbook of education and human development*. Oxford : Blackweel. 257 pages.
- Pupion, P-C. (2012). *Statistiques pour la gestion : applications avec Excel, SPSS, AMOS et Smart*. PLS. 3^e édition. DUNOD. 178 pages.
- Rafei, L. (2014). *Le chômage des jeunes, région par région*. Banque Mondiale ...Blog. Grand Lewis, S. (2017). *Le nouveau rôle de l'enseignement supérieur*. IPEE-UNESCO. Volume XXXIII. Numéro 1. P. 287 à 302.
- Reidy, R., et Mercier, L. (1996). *La triangulation*. Dans M.F. Fortin (dir.), *le processus de la recherche : de la conception à la réalisation*. Decarie Editeur. P.317-334
- Richard, S. (2006). *L'analyse de contenu pour la recherche en didactique de la littérature. Le traitement de données quantitatives pour une analyse qualitative : parcours d'une approche mixte*. Université de Sherbrooke. Association pour la recherche qualitative. <https://www.erudit.org/fr/revues/rechqual/2006-v26-n1-rechqual06692/> .Vol. 26. No 1. P. 32 – 50.
- Rose, J. (2008). *La professionnalisation des études supérieures. Tendances, acteurs et formes concrètes*. Dans *Les chemins de la formation vers l'emploi : 1ère biennale formation-emploi-travail*, Relief 25, p. 43 à 58.
- Scallon, G. (2004). *L'évaluation des apprentissages dans une approche par les compétences*. St-Laurent ERPI. 228 pages.
- Schamp, E., W. (2014). *Université et développement régional en Afrique. Le défi de nouvelles idées et de nouvelles exigences à l'heure de la globalisation*. Karthala. P. 47 à 58.
- Schneier, B. (2019). *Data and Goliath*. Zeenea. 93 pages.
- Annan, K. (2000), *Déclaration du Millénaire et Objectifs du Millénaire pour le Développement*. www.un.org. 62 pages.
- Simeu Kamdem et Eike W. Schamp (2014). *L'Université africaine et sa contribution au développement local. L'exemple du Cameroun*. Karthala. 310 pages.
- SND30 (2020), *Stratégie Nationale de Développement 2020-2030. Pour la transformation structurelle et le développement inclusif*. Ministère de l'économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire. (www.minepat.gov.cm). P. 71 à 73

- St-Laurent, J. (1957). *Le chômage frictionnel*. R.I. Volume 12, numéro 4. P. 201 à 218.
- Tchunte (2014). *L'Université africaine et sa contribution au développement local. L'exemple du Cameroun*. Karthala. 211 pages.
- Teixeira, J., Amorosso, J. et Gresham, J. (2017). *Améliorer les infrastructures scolaires afin que les élèves apprennent mieux*. Banque Mondiale. Blogs. 78 pages.
- Terressac, G. (2012). *La théorie de la régulation sociale : repères introductifs*. *Revue intervention économique*. N° 45. Hors thème. P. 111 à 128
- Thuillier, T. (2017). *Chômage : le rendez-vous manqué de François Hollande*. L'express. 23 pages.
- Trottier, C, Perron, M. et Diambomba, M. (1995). *Les parcours scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'Université*. Québec : Les Presses de l'Université Laval. 377 pages.
- Trottier, L. (1995). *Émergence et constitution du champ de recherche sur l'insertion professionnelle. Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'Université*. Les Presses de l'Université Laval.
- Commission de l'UEMOA DES (2019), *GUIDE DE LA GESTION AXÉE SUR LES RESULTATS DE LA COMMISSION DE L'UEMOA*. UEMOA DSE, <https://e-documenter.uemoa.int/fr/2231-budget-programme-bp>. P. 37 à 51
- UniFac. (2021). Quels sont les critères de classement des meilleures universités dans le monde ? <https://unifac.net/>. P. 3 à 7.
- Van der Maren, J. - M. (1995). *Méthodes de recherche pour l'éducation*. Montréal (Québec) : Les Presses de l'Université de Montréal. P. 288 à 289.
- Van der Maren, J.-M. (2001). *Analyse et interprétations des données qualitatives-Notes de cours*, Université de Montréal. Van der Maren, J.-M. (1996). *Méthodes de recherche pour l'éducation (2^eéd.)*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal. P. 34 à 37.
- Van Der Pol, H. (2012). *Classification International Type de l'Education*. CITE 2011. UNESCO. 28 pages.
- Vincens, J. (2005). *L'adéquation formation emploi : dans des formations pour quels emplois ?* Cair.info. P. 149 à 162.
- Vultur, M. (2006). *Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec*. RS. P. 173 à 181
- Wentzel, B., Lussi-Borer, & Malet, R. (2015). *La professionnalisation de l'enseignement. Des fondements aux retraductions nationales*. Presses Universitaires de Lorraines, 178 pages.
- Wittorski, R. (2005) *Professionnalisation et développement*. Paris. L'Harmatta, 251 pages

Carricano, M., Pujol, F. & Bertrandias, L. (2010). *Analyse des données avec SPSS. 2^e Edition*. PEARSON. 235pages.

Achermann, G. (2014). *Le modèle de la “triple hélice” appliqué au territoire : problématique, limites et intégration de nouvelles variables explicatives*. Cahiers du Lab. RII, France, 17 pages.

ANNEXES

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail – Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I

FACULTE DES SCIENCES DE
L'EDUCATION

DEPARTEMENT DE CURRICULA
ET EVALUATION



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace – Work – Fatherland

UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF EDUCATION

DEPARTMENT OF CURRICULUM
AND EVALUATION

Le Doyen

The Dean

N° 174 /22/UYI/FSE/VDSSE

AUTORISATION DE RECHERCHE

Je soussigné, **Professeur BELA Cyrille Bienvenu**, Doyen de la Faculté des Sciences de l'Education de l'Université de Yaoundé I, certifie que l'étudiant **NDI Marcel Olivier**, Matricule **20V3259** est inscrit en Master II à la Faculté des Sciences de l'Education, Département : *CURRICULA ET EVALUATION*, filière : *MANAGEMENT DE L'EDUCATION*, Option : *CONCEPTION ET EVALUATION DES PROJETS EDUCATIFS*.

L'intéressé doit effectuer des travaux de recherche en vue de la préparation de son diplôme de Master. Il travaille sous la direction de **Pr. MAINGARI Daouda**. Son sujet est intitulé : « *Professionnalisation de l'enseignement et chômage des jeunes au Cameroun. Une analyse à partir du cursus des diplômés de la filière géographique de l'université de Yaoundé I* ».

Je vous saurai gré de bien vouloir lui recevoir et mettre à sa disposition toutes les informations susceptibles de l'aider à conduire ses travaux de recherches.

En foi de quoi, cette attestation de recherche lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit /.

Fait à Yaoundé, le 17.6. MARS 2022

Le Doyen et par ordre
Le Vice-Doyen
Etienne
Professeur

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix-Travail-Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I
BP : 337 Yaoundé

FACULTE DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION

DÉPARTEMENT DE CURRICULA ET
ÉVALUATION



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace- Work- Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I
PO BOX: 337 Yaoundé

THE FACULTY OF EDUCATION

DEPARTMENT OF CURRICULUM AND
EVALUATION

QUESTIONNAIRE D'ENQUETE

Nom et prénoms du chercheur : NDI Marcel Olivier

Affiliation: Faculté des Sciences de l'Education de l'Université de Yaoundé 1. Curricula et Evaluation (CEV). Management de l'Education. Concepteur et Evalueur de projets éducatifs.

Objectif principal de la recherche : la présente recherche poursuit l'objectif d'examiner l'effectivité de la professionnalisation de l'enseignement, l'adéquation formation-emploi dans la filière géographie et leur effet sur le chômage des jeunes diplômés conformément à la réglementation en vigueur.

Garantie d'anonymat du répondant : Conformément aux dispositions de la loi N° 91/023, du 16 décembre 1991, relative aux recensements et aux enquêtes statistiques, les informations collectées au cours de cette enquête sont strictement confidentielles.

Cher Madame/Monsieur

Je suis NDI Marcel Olivier, étudiant à la FSE/MED, je conduis une étude sur le sujet « **Professionnalisation de l'enseignement et chômage des jeunes au Cameroun. Une analyse à partir du cursus des diplômés de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1** », consentez-vous librement à répondre aux questions qui vont suivre ?

PARTIE 1

Session 1 : Le système LMD comme instrument d'action publique dans l'enseignement supérieur au Cameroun.

No	Items	Réponse
PIS1Q101	Avez-vous connaissance que le Cameroun a ratifié la Directive CEMAC relative au système LMD et la professionnalisation de l'Enseignement Supérieur au Cameroun ? Modalité de réponse : 1=ooui ; 2=non	/.../
PIS1Q102	Pensez-vous que la professionnalisation de l'enseignement est effective à l'Université de Yaoundé 1 ? Modalité de réponse : 1= Totalemment d'accord ; 2=D'accord ; 3= Indécis. e ; 4=En désaccord ; 5=Totalemment en désaccord	/.../
PIS1Q103	Pensez-vous qu'il existe une volonté politique d'appliquer la professionnalisation de l'enseignement à l'Université de Yaoundé 1 ?	/.../

	Modalité de réponse : 1=oui ; 2=non	
--	-------------------------------------	--

Session 2 : la professionnalisation de l'enseignement comme stratégie de lutte contre le chômage

<	Items	Réponse
P1S2Q201	Pensez-vous qu'il existe une volonté politique de lutter, efficacement, contre le chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur au Cameroun ? Modalité de réponse : 1=oui ; 2=non	/.../
P1S2Q202	Les programmes gouvernementaux (PIAASI, PIFMAS, PAJER-U, PANEJ) constituent-ils une solution efficace contre le chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ? Modalité de réponse : 1=oui ; 2=non	/.../
P1S2Q203	Pensez-vous que les curricula de l'Enseignement supérieur permettent aux diplômés de trouver du travail dans leur domaine de formation ? Modalité de réponse : 1=oui ; 2=non	/.../

PARTIE 2

Section3 : L'application du Système LMD à l'enseignement supérieur au Cameroun

No	Items	Réponse
P2S3Q301	Avez-vous connaissance de la Directive N° 02/06-UEAC-019-CM-14, Portant organisation des Etudes Universitaires dans l'espace CEMAC dans le cadre du Système LMD, Article 4 : « le diplôme de Licence à vocation générale sanctionne des parcours de formation ayant pour finalité de permettre à l'étudiant (2° tiret) d'acquérir des méthodes fondamentales de travail » ? Modalité de réponse : 1=oui ; 2=non	/.../
P2S3Q302	Pensez-vous que les curricula de l'Université de Yaoundé 1 sont conformes à la disposition de la Directive N° 02/06-UEAC-019-CM-14, Article 4 ? Modalité de réponse : 1= Totalement d'accord ; 2=d'accord ; 3= indécis ; 4=en désaccord ; 5=totalement en désaccord	/.../
P2S3Q303	Pensez-vous que le Système LMD tel qu'appliqué au Cameroun permet de lutter efficacement contre le chômage des jeunes ? Modalité de réponse : 1=oui ; 2=non	/.../

Section4 : l'application effective de la professionnalisation de l'enseignement dans la filière géographie de l'Université de Yaoundé

No	Items	Réponse
P2S4Q401	L'Article 6 (troisième tiret) de la loi de 2001, « la promotion sociale, avec la participation des structures nationales compétentes et des milieux socioprofessionnels notamment en ce qui concerne la définition des programmes et l'organisation des enseignements théoriques, des travaux pratiques et des stages » est-il en application effective à la filière Géographie ? Modalité de réponse : 1= Totalement d'accord ; 2=D'accord ; 3= Indécis. e ; 4=En désaccord ; 5=Totalement en désaccord	/.../

P2S4Q402	Dites-nous comment le Département de Géographie applique-t-il, à la faveur de la formation des étudiants, les textes relatifs à la professionnalisation de l'enseignement : 1= En proposant des cours magistraux ; 2= En proposant des TD, TP, TPE ; 3= En envoyant ses étudiants en stage ; 4= En alliant cours magistral, TD, TP, TPE et stage dans leur parcours de formation	/.../
P2S4Q403	Pensez-vous que le Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1 travaille-t-il en partenariat avec le milieu socioprofessionnel ouvrant aux métiers de la Géographie en vue de l'élaboration des programmes de formation ? Modalité de réponse : 1=oui ; 2=non	/.../
P2S4Q404	Avez-vous eu, durant votre cursus de formation à l'Université de Yaoundé 1, des programmes formulés en termes de compétences à développer ? Modalité de réponse : 1=oui ; 2=non	/.../
P3S4Q405	Avez-vous été encadré et/ou enseigné par un praticien du domaine de la géographie dans lequel vous vous spécialisez ? Modalité de réponse : 1=oui ; 2=non	/.../

PARTIE 3

Section 5 : l'adéquation emploi/formation dans le domaine de la Géographie

No	Items	Réponse
P3S5Q501	Dans quel domaine de la Géographie avez-vous été formé à l'Université de Yaoundé 1 ? 1=Dynamiques Urbaines et Rurales : Géographie urbaine et Géographie rurale 2=Dynamique de l'Environnement et Risques : Géomorphologie et Hydrologie ; Climatologie et Biogéographie 3=Marginalités, Stratégies de Mondialisation et Développement : Economie de développement ; Géopolitique et Stratégie de Mondialisation	/.../
P3S5Q502	Dites-nous comment votre diplôme en Géographie vous a-t-il permis de décrocher une opportunité d'emploi : 1=Par voie de concours d'entrée à une école de formation ; 2= En candidatant à une offre d'emploi direct sur le marché du travail ; 3=Par recommandation ; 4= Après un stage professionnelle ; 5=En créant une entreprise ; 6=aucun	/.../
P3S5Q503	Votre cursus de formation est-il en adéquation avec les compétences opérationnelles requises dans l'exercice de votre métier de la géographie ? Modalité de réponse : 1=oui ; 2=non	/.../
P3S5Q504	Existe-t-il suffisamment d'opportunités de travail pour le profil de géographe de l'Université de Yaoundé 1 ? Modalité de réponse : 1=oui ; 2=non	/.../
P3S5Q505	Selon vous pourquoi les diplômés en géographie chôment-ils en dépit des opportunités d'emploi sur le marché du travail ? 1= Rareté d'opportunités d'emploi ; 2=Inadéquation emploi/formation ; 3= diffusion limitée des informations sur les opportunités d'emplois disponibles ; 4=Incapacité des chercheurs d'emploi à monter un dossier de recrutement compétitif ; 5=Manque de financement ; 6=Incapacité à créer une entreprise ; 7= autres	/.../
P3S5Q506	Selon vous, le parcours de formation de la filière géographie de l'Université de Yaoundé 1 peut-il permettre d'atteindre l'objectif « un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise » et éradiquer le chômage des diplômés en géographie de l'Université de Yaoundé 1 ?	/.../

	Modalité de réponse : 1= oui ; 2=Non	
P3S5Q507	Après combien de temps avez-vous obtenu votre emploi dans le domaine de la Géographie après l'obtention de votre diplôme ? Modalité de réponse : 1=encore en chômage ; 2=0-2ans ; 3=2-4 ans ; 4=5ans et plus	/.../

Section 6 : L'offre infrastructurelle relative à la professionnalisation de l'enseignement de géographie à l'Université de Yaoundé 1

No	Items	Réponse
P3S6Q601	Les étudiants en Géographie de l'Université de Yaoundé 1 reçoivent-ils les enseignements dans les infrastructures adaptés à l'enseignement supérieur ? Modalité de réponse : 1= oui ; 2=Non	/.../
P3S6Q602	Les étudiants en Géographie de l'Université de Yaoundé 1 font-ils les TD et TP dans les infrastructures adaptées (laboratoires, amphis, etc.) à la professionnalisation de l'enseignement supérieur ? Modalité de réponse : 1= oui ; 2=Non	/.../
P3S6Q603	Les ratios amphi/étudiants sont-ils respectés au Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1 ? Modalité de réponse : 1= Totalemment d'accord ; 2=D'accord ; 3= Indécis. e ; 4=En désaccord ; 5=Totalémment en désaccord	/.../
P3S6Q604	Selon vous, les ratios (étudiants/enseignant ; étudiants/amphi ; étudiants/laboratoire ; étudiants/matériel didactique) sont-ils respectés au département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1 ? Modalité de réponse : 1= Totalémment d'accord ; 2=D'accord ; 3= Indécis. e ; 4=En désaccord ; 5=Totalémment en désaccord	/.../

PARTIE 4

Section 7 : Renseignements généraux / identification

P5S7Q700	Items	<input type="checkbox"/>
P5S7Q701	Quel est votre sexe ? Modalité de réponse : 1 = Masculin 2 = Féminin	
P5S7Q702	Quel est votre âge ? Modalité de réponse : 1 = 15- 25 ans 2 = 26- 35 ans 3 = 36 – 45 ans 4 = 46 et plus	<input type="checkbox"/>
P5S7Q703	Quelle est votre région d'origine ? Modalité de réponse : 1 = Adamaoua ; 2 = Centre 3 = Est ; 4 = Extrême Nord ; 5 = Littoral ; 6 = Nord ; 7 = Nord-Ouest ; 8 = Ouest ; 9 = Sud ; 10 = Sud-ouest	<input type="checkbox"/>
P5S7Q704	Avez-vous un diplôme en géographie de l'Université de Yaoundé 1 ? Modalité de réponse : 1 = Oui 2 = Non	<input type="checkbox"/>
P5S7Q000		
P5S7Q705	Quel est votre niveau d'étude ? Modalité de réponse : 1= Bac+2 ; 2=Licence ; 3= Master 1 ; 4= Master 2 ; 5=Doctorat/Ph-D	<input type="checkbox"/>
P5S7Q706	Travaillez-vous dans le domaine de la Géographie ? Modalités de réponse : 1=Oui ; 2=Non	<input type="checkbox"/>
P5S7Q707	Exercez-vous un métier de la géographie ? Modalité de réponse : 1=Oui ; 2=Non	<input type="checkbox"/>

P5S7Q708	<p>Si oui, lequel ?</p> <p>Modalités de réponse : 1=Enseignement ; 2=Administration territorial ; 3= Aménagement du territoire ; 4=Environnement ; 5= Urbanisme ; 6= Cartographie et télédétection ; 7=Topographie ; 8=Expert consultant ONG ; 9=Forces armées ; 10= Police ; 11= Démographie ; 12= aucun</p>	<input type="checkbox"/>
----------	---	--------------------------

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix-Travail-Patrie

UNIVERSITE DE YAOUNDE I
BP : 337 Yaoundé

FACULTE DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION

DÉPARTEMENT DE CURRICULA ET
ÉVALUATION

BP : 337 Yaoundé



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace- Work- Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I
PO BOX: 337 Yaoundé

THE FACULTY OF EDUCATION

DEPARTMENT OF CURRICULUM AND
EVALUATION

P.O.BOX : 337 Yaoundé

GUIDE D'ENTRETIEN

Madame/Monsieur, nous menons une étude dans le cadre de notre recherche universitaire sur le thème « **professionnalisation de l'enseignement et le chômage des jeunes au Cameroun. Une analyse à partir du cursus des diplômés de la filière géographie de l'Université de Yaoundé I** ». Ainsi, nous vous prions de bien vouloir répondre, en toute sérénité, à ce guide d'entretien, et nous vous assurons de la confidentialité des informations que nous allons obtenir auprès de vous, conformément au code de déontologie de la recherche scientifique.

0. Informations démographiques

Enquêté

Nom de l'entreprise :

Secteur d'activité :

Age d'existence de l'entreprise :

Nom de l'entreprise :

Enquêteur

Nom et prénom : **Marcel Olivier NDI**

Heure du début :date de fin.....

Date et lieu de l'entretien: .../2022/Ydé

Secrétariat :

D'ores et déjà, je voudrais aborder avec vous les questions relatives à la professionnalisation de l'enseignement et le chômage des jeunes diplômés en Géographie.

Section 1 : Le système LMD comme instrument d'action publique dans l'enseignement supérieur au Cameroun.

1.1. Pensez-vous qu'il existe une volonté politique d'appliquer la professionnalisation de l'enseignement à l'Université de Yaoundé 1 ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2. Pensez-vous que le système LMD et la professionnalisation de l'enseignement permettent-ils de résorber le chômage des jeunes diplômés en Géographie de l'Université de Yaoundé 1 ?

.....
.....
.....
.....
.....

Section 2 : la professionnalisation de l'enseignement comme stratégie de lutte contre le chômage

2.1. Pensez-vous que les curricula en Géographie de l'Université de Yaoundé 1 sont en adéquation avec les métiers de la Géographie et le marché de l'emploi ?

.....
.....
.....
.....
.....

2.2. Est-ce qu'un produit de la filière Géographie de l'Université de Yaoundé 1 peut être directement utilisable sur le marché du travail ? Si oui, pourquoi ; si non, pourquoi ?

.....
.....
.....
.....
.....

Section 3 : L'application du Système LMD à l'enseignement supérieur au Cameroun

3.1. Existe-t-il un partenariat entre le Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1 et le marché de l'emploi permettant ainsi de rendre les profils de sortie en géographie compétitifs sur le marché de l'emploi ?

.....
.....
.....
.....
.....

3.2. Que faudrait-il faire pour anticiper sur la formation relative aux éventuelles compétences opérationnelles en géographie ?

.....
.....
.....
.....
.....

Section 4 : l'application effective de la professionnalisation de l'enseignement dans la filière géographie de l'Université de Yaoundé

4.1. Avez-vous eu, durant votre cursus de formation à l'Université de Yaoundé 1, des programmes formulés en termes de compétences à développer ? Si oui lesquels ?

.....
.....
.....
.....
.....

4.2. Pensez-vous que le Département de Géographie de l'Université de Yaoundé 1 travaille en partenariat avec le milieu socioprofessionnel ouvrant aux métiers de la géographie en vue de l'élaboration des programmes de formation ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Je vous remercie

TABLE DES MATIERES

DEDICACE.....	i
REMERCIEMENTS.....	ii
LISTE DES ABREVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	iii
LISTE DES TABLEAUX.....	v
RESUME	vi
ABSTRACT	vii
SOMMAIRE	
.....	XI
PARTIE 1 : INSERTION THÉORIQUE ET CONCEPTUELLE	5
Chapitre 1	7
ETAT DE LA QUESTION ET REVUE DE LA LITTÉRATURE	7
Contexte de l'étude.....	7
La professionnalisation de l'enseignement universitaire : fondement et perspectives.....	9
Le niveau du chômage des jeunes au Cameroun.....	15
Revue de la littérature	20
La professionnalisation de l'enseignement universitaire.....	20
Les caractéristiques de la professionnalisation de l'enseignement universitaire	22
Système LMD et professionnalisation de l'enseignement universitaire.....	25
Les facteurs du chômage des jeunes diplômés de l'Enseignement Supérieur	29
Les politiques publiques de lutte contre le chômage.....	33
Le PANEJ	33
Le PIAASI.....	34
Le PAJER-U.....	34
Le PIFMAS	35
Insertion théorique.....	36
Théorie de la contingence	36
La théorie de la triple hélice.....	37
La théorie du capital humain.....	39

Chapitre 2.....	45
PROBLEMATIQUE.....	45
Construction du problème.....	45
Problématique.....	50
Questions, Hypothèses et objectifs de recherche	53
Questions de recherche	53
Hypothèses de recherche.....	53
Objectifs de recherche	54
Intérêt scientifique de l'étude.....	54
Intérêt personnel	55
Intérêt académique.....	56
Délimitation thématique.....	58
Délimitation géographique.....	59
Délimitation conceptuelle et temporelle	59
Type de l'étude.....	60
Partie II.....	61
CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET OPÉRATOIRE	61
Chapitre 3.....	62
METHODOLOGIE	62
La population cible	62
La population accessible	63
Les participants.....	64
Méthodologie de l'étude	65
Techniques de recherche.....	65
Méthode de recherche.....	67
Plan de l'échantillonnage.....	67
Echantillon d'enquête quantitative	68
Echantillon d'enquête qualitative	71
Cadre opératoire des variables	76
Typologie des enquêtes.....	76

Enquête par questionnaire	77
Test de fiabilité du questionnaire d'enquête	77
Codification du questionnaire	78
Le masque de saisie	79
L'enquête par guide d'entretien	79
Collecte des données quantitatives	81
Collecte des données qualitatives	82
Traitement des données quantitatives	82
Chapitre 4: PRESENTATION CRITIQUE DES RESULTATS, DISCUSSION ET	
SPROPOSITIONS.....	85
L'implémentation du système LMD.....	85
L'orientation politique du système LMD au Cameroun.....	88
L'opérationnalisation du système LMD	90
Promotion des méthodes fondamentales de travail	92
Le système LMD et la lutte contre le chômage.....	94
Le processus d'élaboration des programmes d'enseignement/apprentissage	97
Le problème de l'adéquation emploi - formation.....	98
La professionnalisation de la formation en géographie	101
L'offre infrastructurelle au Département de géographie	105
Département de géographie et le milieu professionnel.....	107
Apport du parcours géographie sur l'objectif « un étudiant un emploi ou un étudiant une entreprise	109
Des méthodes d'enseignement/apprentissage	110
Les facteurs du chômage des diplômés du parcours géographie	112
Les politiques publiques de lutte contre le chômage des jeunes	115
Processus d'élaboration des programmes d'enseignement/apprentissage.....	117
L'accès à l'emploi des diplômés en géographie.....	122
Une formation universitaire professionnelle déconnectée du marché du travail	126

La rareté des offres d'emploi et des projets en déphasage avec la formation.....	128
La diffusion limitée des informations sur les opportunités d'emploi disponibles	129
Vérification des hypothèses	130
Critiques et propositions	135
Limites méthodologiques.....	135
Propositions.....	137
CONCLUSION	140
BIBLIOGRAPHIE.....	145
ANNEXES	153
TABLE DES MATIERES :	164